

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
MESTRADO INTERINSTITUCIONAL  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS DE CASCAVEL**

**LEANDRO BATISTA FACCIN**

**PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NA GESTÃO DA EMPRESA  
Crítica ao Dogma da Democracia nas Relações de Emprego**

**CURITIBA  
2011**

**LEANDRO BATISTA FACCIN**

**PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NA GESTÃO DA EMPRESA**  
**Crítica ao Dogma da Democracia nas Relações de Emprego**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Curso de Mestrado, área de concentração em Direitos Humanos e Democracia, linha de pesquisa Cidadania e Inclusão Social, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Aldacy Racid Coutinho

**CURITIBA**  
**2011**

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

LEANDRO BATISTA FACCIN

### **PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NA GESTÃO DA EMPRESA** **Crítica ao Dogma da Democracia nas Relações de Emprego**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Aldacy Racid Coutinho  
Professora da Universidade Federal do Paraná

---

Prof.

---

Prof.

Curitiba, de de 2011.

## **AGRADECIMENTOS**

À Adriana, pelo constante estímulo e carinho, fundamentais para o enfrentamento desta empreitada. À Julia e ao Pedro, minhas maiores obras, pela minha ausência neste período de estudos, certamente serão recompensados. À memória sagrada de meu pai Ignácio e a minha mãe Aurora, que mesmo distante é muito importante no que faço. Ao amigo André, pela hospitalidade e troca de ideias, as quais foram muito úteis para este trabalho. Ao Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPR e ao Programa de Pós Graduação da UNIVEL, por tornarem realidade uma antiga aspiração. Aos professores Katya, Celso, Abili e César, com quem aprendi muito. À orientadora professora Aldacy, responsável pelo redirecionamento deste trabalho. Fica aqui registrado meu agradecimento.

Temos esse direito; mas é um direito que não temos o direito de exercer.

Shakespeare, *Coriolano*

Tirai a hierarquia (...) e vede a grande discórdia que se segue.

Shakespeare, *Tróilo e Cressida*

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>RESUMO.....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>RIASSUNTO.....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>INTRODUÇÃO.....</b>   | <b>9</b>  |
| <b>CAPÍTULO I – A PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NA GESTÃO DA<br/>EMPRESA: NATUREZA, ALCANCE E PROBLEMAS.....</b>                         | <b>12</b> |
| 1.1 A participação e seus contornos políticos, sociais e jurídicos.....  | 12        |
| 1.2 A participação e sua fundamentação jurídica.....   | 21        |
| 1.3 A participação e seus aspectos legais.....   | 31        |
| 1.4 A empresa como cenário da participação.....  | 36        |
| <b>CAPÍTULO II – O CENÁRIO JURÍDICO LABORAL COMO ANTÍTESE A<br/>PARTICIPAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....</b>                        | <b>41</b> |
| 2.1 O trabalho como objeto do Direito do Trabalho.....   | 41        |
| 2.2 O trabalho como objeto do contrato de emprego.....   | 47        |
| 2.3 A subordinação como elemento de sujeição.....  | 52        |
| 2.4 O contrato de emprego como instrumento de negação da participação.....   | 58        |
| 2.5 A utopia do instrumento coletivo de trabalho.....  | 64        |
| <b>CAPÍTULO III – A PARTICIPAÇÃO COMO ELEMENTO DE<br/>DEMOCRACIA NEGADO E A QUESTÃO DO POLÍTICO NAS RELAÇÕES<br/>DE EMPREGO.....</b> | <b>72</b> |
| 3.1 Individualismo e sujeição.....   | 72        |
| 3.2 O antagonismo e a negação do consenso.....   | 79        |
| 3.3 O tradicionalismo jurídico.....  | 83        |
| 3.4 O isolamento do político.....  | 86        |
| <b>CONCLUSÃO.....</b>  | <b>91</b> |
| <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>   | <b>94</b> |

## RESUMO

A participação do empregado na gestão da empresa, não obstante previsão constitucional com exigência de norma regulamentar, se encontra inserida numa moldura política, social e jurídica de grande complexidade. A política liberal, base doutrinária da sociedade contemporânea, concebe a democracia como resultado de uma política de liberdade e igualdade legitimada legalmente, não apóia eventos que questionam sua universal racionalidade do individualismo e do consenso. O cenário da empresa, além do individualismo e do consenso, evidencia o antagonismo entre empregado e empregador. O trabalho que interessa ao ramo do Direito do Trabalho é aquele executado em razão de relação de emprego, que por sua vez se estabelece pela figura do contrato, o qual rege os direitos e obrigações dos sujeitos que interessam à participação, isto é, empregado e empregador. Referidos direitos e obrigações não são objeto de posicionamento marcado pela plena autonomia dos interessados, mas de condição imperativa, de modo que, não obstante a liberdade para contratar, inexistente liberdade para administrar a execução do trabalho, tal execução fica a critério do empregador com seu poder discricionário. Esta conformação liberal de contrato, baseada na subordinação do empregado em relação ao empregador, somada as questões de ordem política e social em que inserido, forma a base onde se encontra a antítese da participação como melhoramento democrático, tornando-a impraticável até mesmo via instrumento coletivo de trabalho. O reconhecimento do antagonismo entre empregado e empregador como condição inevitável a ser trabalhada constantemente, a necessidade de enfrentamento de uma tradição jurídica e a superação do isolamento político do homem, são pontos nodais a serem abordados para um projeto de melhoramento democrático nas relações de emprego.

Palavras-chave: Participação na gestão da empresa; democracia; relações de emprego.

## **RIASSUNTO**

Il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della società, nonostante la previsione costituzionale con l' esigenza standard di regolamentazione è inserito in un telaio politico, sociale e legale di grande complessità. La politica liberale, la base dottrinale della società contemporanea concepisce la democrazia come una conseguenza della libertà politica e dell'eguaglianza legale, non supporta gli eventi che mettevano in dubbio la sua razionalità universale di individualismo e di consenso. Lo scenario dell'azienda di individualismo e di consenso, mette in luce l'antagonismo tra lavoratore e datore di lavoro. Il lavoro che conta per il ramo del diritto del lavoro è quello eseguito in ragione del rapporto di lavoro, che a sua volta imposta la figura del contratto, che disciplina i diritti e i doveri dei soggetti di interesse a partecipare, ad esempio, dei dipendenti e datore di lavoro. Tali diritti e obblighi non sono oggetti alla posizione contrassegnata dalla gamma completa delle parti interessate, ma condizione imperativa, in modo che nonostante la libertà di assumere, non c'è libertà di gestire l'esecuzione dei lavori, tale prestazione è a discrezione del datore di lavoro a sua discrezione . Questa conformazione liberale di contratto, basata sulla subordinazione del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, oltre le questioni di ordine politico e sociale come è entrato, in modo di base, è l'antitesi di come migliorare la partecipazione democratica, rendendo impossibile anche attraverso lo strumento contrattazione collettiva. Il riconoscimento dell' antagonismo tra datore di lavoro e dipendente come condizione inevitabile per essere lavorato costantemente, la necessità di far fronte a una tradizione giuridica e il superamento dell'isolamento politico dell'uomo, sono i punti nodali da affrontare per un progetto per migliorare la democrazia nei rapporti di lavoro.

Parole chiave: partecipazione nella gestione aziendale, democrazia, rapporti di lavoro.



## INTRODUÇÃO

A participação do empregado na gestão da empresa, cuja previsão legal se encontra estabelecida no artigo 7º, inciso XI da atual Constituição Federal, autoriza exercitar um novo paradigma para as relações de emprego, onde as decisões deixam de ser tomadas de maneira unilateral pelo empregador, e passam a ser realizadas de forma participativa pela vontade conjunta deste com a do empregado. Referido dispositivo legal não tem se efetivado na prática, não obstante sua necessidade de regulamentação, via legislação infraconstitucional. Não obstante tal necessidade de ordem legislativa, o problema que nos interessa reduz-se a compreender como e porque a participação não ocupa espaço no seio da empresa como elemento de melhoramento da democracia nas relações de emprego.

Para tanto, esta pesquisa se voltará para uma abordagem do instituto da participação do empregado na gestão da empresa dividida em três capítulos, sendo que será pensada de maneira a valorizar a teoria defendida por Chantal Mouffe de necessidade em resgatar o homem político, de modo a lhe conferir condições para uma luta cotidiana de buscas por sentidos plurais autorizadores de ampliações democráticas. Neste aspecto procuramos enfatizar posicionamentos decorrentes da doutrina liberal, tais como o individualismo e o esvaziamento do político. No primeiro capítulo a preocupação se voltará para a participação como dogma de uma possível democracia nas relações de emprego, onde serão fixados contornos de natureza política, social e jurídica.

Ainda, será analisada sua fundamentação pelo aspecto jurídico, não voltado à sua natureza, mas a uma possível tentativa de reconhecimento como direito fundamental, bem como sua fundamentação legal e a necessidade de reconhecimento da empresa como cenário social antagônico. Neste primeiro momento, se estabelecerão as bases em que se funda a participação como ideologia para uma possível ampliação da democracia nas relações de emprego e seus problemas iniciais, assentando-se a

partir de então, os elementos que tornam possível o posicionamento crítico que se persegue.

Na seqüência, mais precisamente no segundo capítulo, serão perpassados aspectos críticos que autorizam afirmar não se tornar a participação do empregado na gestão da empresa viável na prática, ao menos nos moldes estabelecidos pela norma legal constitucional que lhe dá vigência. Para tanto serão abordados os empecilhos que a própria participação, enquanto instituto, contempla e que diz respeito à sua fundamentação jurídica e legal. Também será objeto de análise o obstáculo que se estabelece em razão do trabalho enquanto interesse do Direito do Trabalho, na medida em que exercido mediante regulamentação legal que se mostra incompatível com a participação, destacando, neste aspecto, a própria formatação do contrato de emprego e os sujeitos que dele participam, onde se vislumbra a imperativa subordinação do empregado para com o empregador, e para finalizar este capítulo, o entrave em razão de a participação do empregado na gestão da empresa ter que enfrentar um azeitado sistema político e social de cunho liberal, em que predomina o interesse pelo individual e não coletivo, cujo resultado constitui um cenário de precariedade para implantação de projetos democráticos.

O terceiro capítulo se destinará à análise dos elementos fundamentais extraídos dos capítulos I e II, que autorizam mencionar se tratar a participação do empregado na gestão da empresa de instituto jurídico de retórica, inobstante a inexistência de norma regulamentadora. Será objeto de investigação o individualismo e sua racionalidade como produto da doutrina liberal, e a condição de sujeição vivida pelo empregado no ambiente da empresa, bem como a necessidade de reconhecimento do antagonismo como fenômeno inevitável e sua utilização para negar o consenso, prejudicial para a construção de elevações democráticas. Também será examinado o tradicionalismo jurídico e sua necessidade de ruptura, como condição para recepcionar novas articulações jurídicas autorizadas de movimentos plurais, e a questão do

isolamento do homem como ser naturalmente político e a imprescindibilidade de seu retorno para uma expectativa de libertação e ampliação da democracia.

Destaca-se que nosso propósito não é acolher todos os enfoques que o tema escolhido pode proporcionar, antes nosso esforço será destinado a investigar e destacar os elementos acima mencionados e que fazem parte da intrincada estrutura política, social e jurídica que fundamenta o ideal da participação do empregado na gestão da empresa. Cabe ressaltar também que a pesquisa que se pretende realizar não se esgota neste trabalho, talvez nunca se esgote em trabalho algum, pois seu tema sempre será precário, no sentido de incompleto, já que o trabalho humano não se realiza sobre regras consideradas imutáveis, havendo sempre a expectativa de novas formulações.

## **CAPÍTULO I - A PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NA GESTÃO DA EMPRESA: NATUREZA, ALCANCE E PROBLEMAS**

### **1.1 A participação e seus contornos políticos, sociais e jurídicos**

O artigo 7º, inciso XI da atual Constituição Federal<sup>1</sup> além da participação nos lucros, disciplina a participação na gestão da empresa. A expressão participação constante do dispositivo constitucional que fundamenta legalmente este trabalho, será objeto de análise enquanto conceito terminológico para o efeito jurídico que se propõe estabelecer nas relações de emprego, o que significa afirmar que será analisada como causa para uma possível democratização em referidas relações, e não como consequência. Interessa aqui definir o que efetivamente significa a expressão participação, no contexto em que estudada, e, na sequência, suas probabilidades de efetivação, do que a formatação que a mesma adquire caso seja praticada. Por prudência, desde logo se avisa que esta pesquisa não leva tal propósito, o que, de pronto, afasta toda e qualquer expectativa neste sentido.

A escolha de uma abordagem inicial, objetivando a apresentação da participação, pode ser mal interpretada no sentido de sua afirmação como elemento democrático. Não é. Trata-se de uma maneira de iniciar a exposição da proposta de demonstração de que a participação carece de um ambiente empresarial que lhe seja apropriado, tendo em vista sua fundamentação estar baseada em diretrizes doutrinárias que ao desprezarem os valores coletivos se mostram contrárias a valorização da vida plural.<sup>2</sup> Daí a escolha em primeiro apresentar a participação em seus contornos políticos, sociais e jurídicos, para, na sequência, partir rumo a uma análise mais crítica

---

<sup>1</sup> “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: (...) XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei” (OLIVEIRA, Dulce Eugênia de. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 3. ed. São Paulo: Iglu, 2001, p. 15).

<sup>2</sup> Chantal Mouffe, na sua obra **O Regresso do Político**, Lisboa, Gradiva, 1996, passim aqui e ali, analisa a dinâmica do mundo contemporâneo, reconhecendo a necessidade do indivíduo enquanto ser político nas relações sociais de que participa e a impossibilidade de referidas relações serem isentas de antagonismo, não negando com isto a outra necessidade, de que referido antagonismo seja combatido dentro de uma nova modelagem de indivíduo que, abandonando o individualismo, característica da doutrina liberal, se estabelece pelo pluralismo.

em relação à sua aplicabilidade. Também importante observar que tal análise crítica não pretende negar o instituto da participação, sobretudo como algo absoluto, pois não ignoramos, por exemplo, sua presença em outros países, tal como na Alemanha,<sup>3</sup> onde se encontra mais avançado, tanto legalmente quanto na prática, mas tão somente questioná-lo ante o contexto em que se apresentam as relações de emprego na sociedade contemporânea.

Embora, para alguns possa ser desnecessário, entendemos que a participação enquanto elemento de aspiração do empregado no direcionamento empresarial, requer a passagem por uma breve análise de conteúdo político e social, para de então ser situada no aspecto jurídico. Chega-se, então, à obtenção de um significado político e socialmente aberto, contrário à ideia de uma racionalidade individualista, posto que a expressão participação indica afirmação de um cenário em que o indivíduo não pode

---

<sup>3</sup> Seguramente a Alemanha foi um dos primeiros países que procurou ultrapassar a concepção de empresa capitalista, com a participação do empregado na gestão da empresa. Segundo informa publicação da Oficina Internacional do Trabalho “Si bien la idea de hacer participar a los trabajadores en las decisiones que afectan a la vida de una empresa se encuentra bajo formas diversas en muchas doctrinas sociales del siglo XIX, solo al final de la primera guerra mundial se materializo en realizaciones colectivas – si se omiten la negociación colectiva y las fórmulas cooperativas de organización de la actividad económica – con el establecimiento en varios países de comités mixtos o de consejos de empresa. Se recordarán, en particular, las comisiones mixtas del Reino Unido, cuya creación había preconizado la Comisión Whitley, y que se fundaron ya en 1918 en las empresas municipales, y los textos legislativos sobre los consejos de empresa que se promulgaron en Austria en 1919, en Alemania en 1920 y en Checoslovaquia también en 1920. En Rusia un decreto de 23 de abril de 1917 había reconocido unos comités de fábrica. Después de algunos años, el movimiento favorable a fórmulas institucionales de participación en las decisiones de las empresas, aparte la negociación colectiva, perdió impulso, y durante más de un decenio la cuestión quedo relegada a segundo plano. Conforme a las ideas vigentes en esa época, los esfuerzos realizados en ciertos países para obtener que los empleadores reconocieran a los sindicatos en la solución de cuestiones que interesaban directamente a los trabajadores, ponían más de manifiesto la oposición de intereses entre empleadores y trabajadores que las ventajas de hacer participar a estos últimos en la solución de los problemas que plantea el funcionamiento de una empresa. Durante la segunda guerra mundial y en los años siguientes, el problema de la participación en las decisiones volvió a ocupar un lugar de primer plano en las relaciones de trabajo. Fue ésta la época, en diversos países europeos, del establecimiento o restablecimiento, por vía legislativa o contractual, de los comités o consejos de empresa. Fue ésta igualmente la época en que se introjo el sistema de representación paritaria en los consejos de vigilancia de las grandes empresas siderúrgicas y mineras de la República Federal de Alemania” (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa**, 1981, p. 3-4). Neste particular reportamo-nos também as observações encontradas em **La colaboración en la industria**, de OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ginebra. Journal de Genève, 1951, p. 56-60. **Co-Gestão na República Federal da Alemanha**: Do final do século XIX aos dias atuais, de NIEDENHOFF, Horst-Udo, São Paulo. Nobel, 1991, passim aqui e ali. **Colaboración y cogestión en las empresas**, de CONTRERAS, Guido Macchiavello, Santiago. Editorial Jurídica de Chile, 1968, p. 135-164. **A participação do empregado na gestão da empresa**, de GOTTSCHALK, Élson, São Paulo. LTr, 1996, p. 20-31. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**, de SILVA, Antônio Álvares, São Paulo. LTr, 1991, p. 69-79 e 108-112.

ser observado de maneira isolada.<sup>4</sup> Ao contrário, pois segundo informa Guido Fischer da visão individualista que se estabelece pela política liberal, em que as relações sociais ficam subordinadas à influência do ponto de vista mental que domina o homem individualmente<sup>5</sup>. Esclarece Luigi Bagolini que a conceituação de referida expressão, isto é, da participação, indica uma visão do indivíduo, que valoriza a vida humana a partir de uma concepção unitária em certos aspectos que lhes são essenciais, e que a ela se associa o pensamento de uma vida coletivizada pautada em um conceito orgânico, dado que o homem, enquanto indivíduo, não se projeta senão que socialmente.<sup>6</sup>

A participação pois, enquanto conceito terminológico político e social, pressupõe a existência de uma sociedade baseada no diálogo, que nega o poder monocrático, fundado no dogma de uma ideologia que não aceita posicionamentos divergentes. Ainda, a participação exige que o indivíduo goze seus direitos políticos e sociais, baseado numa visão pluralista em que dialoga autenticamente aspectos essenciais da vida humana em sociedade, repelindo assim o poder autoritário, expressão de sua negação.<sup>7</sup> Observa Luigi Bagolini ser o poder autoritário um poder

<sup>4</sup> Para Carole Pateman “A teoria da democracia participativa é construída em torno da afirmação central de que os indivíduos não podem ser considerados isoladamente” (PATEMAN, Carole. **Participação e teoria democrática**, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992, p. 70).

<sup>5</sup> FISCHER, Guido. **A parceria na indústria**, Paulo: Livraria Freitas Bastos S.A., 1956, p. 15-16.

<sup>6</sup> Adverte Luigi Bagolini que “Talvez a palavra ‘participação’ adquira, para alguns que a usam, um significado filosófico no qual está implicada uma visão unitária da vida humana considerada em alguns de seus aspectos tidos como fundamentais. O sentido evocado por certo uso desta palavra parece que esteja freqüentemente ligado a uma concepção orgânica, social e não individualista da vida humana. O indivíduo não é em concreto pensável independentemente do complexo social no qual está inserido; por isso deve poder participar no poder político que é um elemento fundamental desse complexo” (BAGOLINI, Luigi. **O trabalho na democracia: filosofia do trabalho**, São Paulo: LTr, 1982, p. 73).

<sup>7</sup> Segundo Luigi Bagolini “Para quem acredita no diálogo autêntico como essência do ideal democrático, e para quem hoje pensa na participação como meio para salvar a democracia do perigo sempre iminente de uma involutiva transformação autocrítica, o ‘poder fechado’ e o poder monocrático são a negação da participação (ainda que esta negação possa paradoxalmente achar-se no limite extremo do máximo esforço de realização de uma democracia social, como tendência para criar um assim chamado ‘estado de justiça’ para além do assim chamado ‘estado de direito’). Em definitivo, a participação pressupõe uma livre sociedade pluralista na qual seja possível o diálogo também sobre os valores fundamentais da vida associativa e tem necessidade de uma ordem política que pode exclusivamente basear-se em procedimentos de votação por aclamação, mas deve implicar verdadeiras e próprias escolhas num campo de claras alternativas” (BAGOLINI, Luigi. **O trabalho na democracia: filosofia do trabalho**, São Paulo: LTr, 1982, p. 76).

dogmático que não permite, em razão da exclusividade a uma ideologia, a existência de pontos de divergência.<sup>8</sup>

A visão fornecida por Luigi Bagolini, do homem na forma de sujeito partícipe do contexto político e social em que inserido, justifica o interesse por uma sociedade política e socialmente democrática. Este curto contorno político e social, portanto, é fundamental para a compreensão do sentido da expressão “participação” e de toda sua extensão, no âmbito das relações de emprego, não sendo impróprio, ao menos num primeiro momento, afirmar que a mesma procura negar tanto o individualismo quanto o consenso em que se estruturam as relações sociais estabelecidas pelo pensamento liberal.<sup>9</sup>

A participação, daqui por diante, passa a ser abordada por um contorno terminológico voltado para o aspecto jurídico, onde mais se situa a proposição objeto desta pesquisa. A possibilidade de o empregado dividir a gestão da empresa com o empregador, num sentido amplo, se caracterizaria como um princípio informador de uma sociedade fundada em ideais democráticos.<sup>10</sup> A participação, pois, se mostra como um instrumento que demonstra, ao menos na teoria, aperfeiçoamento de referida sociedade, posto que o empregado transcenderia da condição subordinada e alienada, mero objeto do sistema, para a condição de verdadeiro sujeito, arrastando consigo reflexos sociais que dizem respeito inclusive ao próprio Estado, enquanto agente regulador de tal sistema.<sup>11</sup>

Neste aspecto de envolvimento do Estado, adverte Luigi Bagolini que a participação indica a existência de uma sociedade livre e plural, fundada também no

---

<sup>8</sup> BAGOLINI, Luigi. ob. cit., p. 75.

<sup>9</sup> Para Chantal Mouffe, op. cit., p. 16-19, tanto o consenso quanto o individualismo como produtos da doutrina liberal devem ser revistos, pois representam obstáculos para a democracia. Para a autora, a democracia sempre representará conquistas que não se esgotam, portanto sempre precisará ser defendida e melhorada, o que exige uma saudável e permanente luta de posicionamentos contra a sujeição e uma racionalidade do indivíduo voltada para aspectos plurais.

<sup>10</sup> SILVA, Antônio Álvares da. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**, São Paulo. LTr, 1991, p. 28.

<sup>11</sup> SILVA, Antônio Álvares da. ob. cit., p. 29.

diálogo de valores fundamentais de vida com identidade de afinidades, e que não prescinde de um ordenamento político não baseado em sistema de votação por aclamação, mas de escolhas verdadeiras e próprias a serem encontradas dentro de um claro espaço de alternativas.<sup>12</sup>

Assim, paralelo ao ideário político e social amplo da democracia, se pode dizer que a participação, restringida às decisões que ocorrem no ambiente da empresa, objetiva, de uma maneira simplista, a composição de interesses tanto do empregador quanto do empregado, exigindo um olhar que a diferencia da formatação comum encontrada no ambiente empresarial contemporâneo, estabelecido por critérios em que se destacam o individualismo e a busca do consenso. Esta modelagem empresarial encontrada na sociedade contemporânea, segundo Guido Macchiavello Contreras, se apresenta como de natureza capitalista,<sup>13</sup> ou seja, onde o capital se apresenta como o principal meio de produção.<sup>14</sup> Assim, inserido no conceito de participação as decisões da empresa deixariam de ser tomadas de forma autoritária, isto é, segundo a vontade imposta pelo empregador,<sup>15</sup> passando a mesma a contar com a inclusão do empregado. A substituição de um sistema autoritário por um participativo coloca em destaque a capacidade do empregado em interferir no sistema produtivo visando resolução de situações que lhe dizem respeito.<sup>16</sup> Chama-nos atenção, neste aspecto, que a participação também pode ser entendida como sinônimo de modificação da estrutura empresarial. Tal análise inclusive é motivo de observação por Carole Pateman, que

---

<sup>12</sup> BAGOLINI, Luigi. ob. cit., p. 76.

<sup>13</sup> Guido Macchiavello Contreras argumenta que “En los países de economías capitalistas, la dirección de la empresa compete exclusivamente al propietario, como consecuencia de su derecho de dominio. Es su dueño quien determina las condiciones de producción, la marcha del establecimiento y es, también, quien se beneficia con las utilidades del ejercicio o soporta las pérdidas. El operario, a su vez, es un subordinado suyo y debe efectuar el trabajo que le ordene; a cambio de este esfuerzo recibe una remuneración fija. Es, como queda de manifiesto, del todo ajeno a la empresa” (CONTRERAS, Guido Macchiavello. **Colaboración y cogestión en las empresas**, Santiago. Editorial Jurídica de Chile, 1968, p. 51).

<sup>14</sup> Embora nosso objeto de estudo esteja direcionado a questionar posicionamentos decorrentes da política liberal, a expressão “de natureza capitalista” não se mostra desfocada, na medida em que o liberalismo foi idealizado pelo capitalismo.

<sup>15</sup> OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao Direito do Trabalho**, Porto Alegre. Livraria Sulina Editora, 1969, p. 125.

<sup>16</sup> SILVA, Antônio Álvares da. ob. cit., p. 28.



sinaliza a participação como agente modificador da estruturação administrativa empresarial.<sup>17</sup>

A participação, como objeto de interesse do empregado nas decisões da empresa, não possui definição única, variando a mesma segundo a visão que cada autor oferece do problema. Horst-Udo Niedenhoff, ao procurar conceituar o instituto da participação do empregado na gestão da empresa, argumenta que o mesmo pode ser usado de diversas maneiras, seguindo diferentes ideais, não havendo assim como defini-lo de maneira que seja comum.<sup>18</sup> Com efeito, neste aspecto vale observar que a participação pode ser utilizada também visando outros objetivos de sentido mais amplo que as relações de emprego.

Por exemplo, Carole Pateman sinaliza que a participação do empregado no local de trabalho pode servir como elemento de sua preparação para outro tipo de ideal democrático, no caso, a participação política,<sup>19</sup> enquanto a Organização Internacional do Trabalho assegura que a participação do empregado nas decisões tomadas pela empresa pode ser objeto de um ideal não democrático, mas econômico de interesse da

---

<sup>17</sup> Para Carole Pateman “A grande questão no que concerne a participação na indústria é que ela envolve uma modificação, em maior ou menor medida, da estrutura de autoridade ortodoxa, a saber, aquela na qual a tomada de decisões é ‘prerrogativa’ da administração, da qual os trabalhadores não participam” (PATEMAN, Carole. **Participação e teoria democrática**, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992, p. 70).

<sup>18</sup> Horst-Udo Niedenhoff afirma ser a Alemanha o país que apresenta a maior regulamentação sobre participação do empregado na gestão da empresa, porém, mesmo assim remanescem dúvidas a respeito do que realmente significa tal instituto. Referido autor questiona a participação colocando em dúvida sua utilização fundada num único sentido: “O que é co-gestão? Essa não é uma pergunta fácil de responder, pois não existe uma definição amplamente aceita do conceito de co-gestão”. O termo é, portanto, na prática, usado em vários sentidos diferentes e, não raro, com traços ideológicos implícitos. Quando observamos a variedade de graduações e interpretações para a co-gestão, fica difícil encontrar um denominador comum” (NIEDENHOFF, Horst-Udo. **Co-gestão na República Federal da Alemanha**: Do final do século XIX aos dias atuais, São Paulo. Nobel, 1991, p. 9).

<sup>19</sup> Ao abordar o sentido dos efeitos políticos e a participação no local de trabalho, Carole Pateman argumenta que Almond e Verba ao desenvolverem pesquisa objetivando a importância do desenvolvimento da vida da criança num espaço em que se permite o exercício da democracia, constataram que as experiências adultas são essenciais. Menciona a autora que “Com base em dados dos cinco diferentes países, eles concluem que ‘em um sistema social relativamente moderno e diversificado, a socialização na família e, em menor proporção, na escola, representa um treinamento inadequado para a participação política’ (p. 305). As oportunidades para ‘participar nas decisões, no próprio local de trabalho’, são de ‘significado fundamental’ para o desenvolvimento da sensação de eficiência política. ‘A estrutura de autoridade no local de trabalho é provavelmente a mais significativa – e notória -, estrutura esta com a qual o homem médio se encontra em contato diário’ (p. 294)” (PATEMAN, Carole. **Participação e teoria democrática**, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992, p. 70).

própria empresa à qual pertence o empregado.<sup>20</sup> Seria a hipótese de concepção de uma estratégia de gestão reveladora de uma formatação de produção horizontalizada com finalidade econômica<sup>21</sup>, fugidia, portanto, de qualquer interesse emancipatório do empregado. O empregado, condicionado a acreditar num propósito de participação, empregaria suas energias visando esforços para superar obstáculos econômicos, contribuindo com uma ideologia manipuladora.<sup>22</sup> Neste sentido Richard Sennett adverte vivermos numa sociedade em que seus fundamentos econômicos<sup>23</sup> constantemente exigem novas estratégias de reorganização empresarial, sendo a descentralização do poder em favor do empregado apenas uma nova forma de ratificação do poder desigual e arbitrário que existe dentro da empresa.<sup>24</sup>

Guido Macchiavello Contreras descreve a participação como um fenômeno contemporâneo em que o enfrentamento entre empregado e empregador, na defesa de seus respectivos interesses, passa para o campo da colaboração, onde se confundem os interesses próprios com os interesses de toda a sociedade em que se situa.<sup>25</sup> O autor associa inclusive os interesses do empregado e do empregador com os interesses do Estado, modo que a participação transcenderia a esfera da relação de emprego e, de

<sup>20</sup> Segundo observação feita pela Oficina Internacional del Trabajo para a Organização Internacional do Trabalho “Los objetivos de orden económico consisten, directa ou indirectamente, en mejorar la eficiencia de la empresa. Se piensa que asociando los trabajadores a las decisiones se favorecerá el mejoramiento cuantitativo y cualitativo de la producción, la utilización racional de la mano de obra, de las materias primas y del material, la introducción de nuevas técnicas, etc. en efecto, se propaga cada vez más la idea de que no se aprovechan debidamente los conocimientos, la experiencia y la inteligencia de los que ejecutan el trabajo para perfeccionar la organización y los métodos de producción” (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa**, 2. ed., Ginebra. OIT, 1981, p. 17).

<sup>21</sup> ALMEIDA, Maria Helena Tenório de. **A relação igualdade x desigualdade**: um sonho em eclipse. In SERRA, Rose (org.). Trabalho e reprodução: enfoques e abordagens, São Paulo. Cortez Editora, 2001, p. 61.

<sup>22</sup> CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**, São Paulo. Moderna, 1992, p. 60-61.

<sup>23</sup> Entendemos que não obstante Richard Sennett, a partir do momento em que estabelece seus argumentos em fundamentos econômicos, estar se referindo ao sistema capitalista, sua argumentação pode perfeitamente ser absorvida dentro de um propósito de discussão baseado na doutrina liberalista, posto que caracterizador de condição política contida num cenário pautado no individualismo e no antagonismo.

<sup>24</sup> SENNETT, Richard. **A corrosão do carácter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo, Lisboa. Terramar, 2001, p. 85-86.

<sup>25</sup> Guido Macchiavello Contreras menciona que “La colaboración y cogestión en las empresas es un fenómeno de nuestros días. Se empieza a manifestar, en forma masiva, después de la Segunda Gran Guerra, en diferentes puntos cardinales. En los países de economía capitalista constituye una nueva etapa de planteamiento social, en que el empresario y los trabajadores, sin dejar de enfrentarse en la defensa de sus intereses inmediatos y contrapuestos, entran a ‘colaborar’ en un nuevo campo, en que se confunden parte de sus propios intereses con los de la nación entera” (CONTRERAS, Guido Macchiavello. **Colaboración y cogestión en las empresas**, Santiago. Editorial Juridica de Chile, 1968, p. 1).

maneira mais ampla, passaria a ter uma conotação também política. A propósito, acerca desta conotação de ordem política, observa a Organização Internacional do Trabalho haver um paradoxo no fato de o empregado poder participar democraticamente da vida política e ter negado o direito a participar de uma democracia econômica.<sup>26</sup> Guido Macchiavello Contreras cita, ainda, que a participação é vista como um elemento que busca a valorização da condição humana do empregado, posto que coloca o mesmo, cuja importância para o sistema produtivo é indispensável, em uma condição de que, sujeito aos seus questionamentos de ser humano, merece ser tratado como tal e não como uma máquina.<sup>27</sup> Neste aspecto, a Organização Internacional do Trabalho defende a participação do empregado na gestão da empresa com um enfoque de conteúdo ético, posto que proporciona a todo empregado, em sua qualidade de homem, o direito a realizar-se como pessoa humana.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> De acordo com a Oficina Internacional del Trabajo a Organização Internacional do Trabalho, ao definir os objetivos de ordem política e social da participação dos empregados na gestão da empresa, observa que “Se há señalado con frecuencia la paradoja de que el trabajador – que en el terreno político posee en los regímenes democráticos los mismos derechos que cualquier otro ciudadano, y a quien, en período electoral, se dirigen las personalidades más encumbradas, por la radio o la televisión, insistiendo en la importancia de su voto para el futuro de la colectividad – no tenga oportunidad, en la empresa en que trabaja, de hacer oír su voz cuando se elaboran las decisiones que le conciernen directamente. Según dijo un afiliado de la Unión Sindical Suiza: ‘No menos importante como argumento a favor de la participación es la incompatibilidad entre democracia política, por un lado, y ausencia de democracia en la vida económica, por otro. No se puede considerar a un hombre maduro como ciudadano para la democracia política y al mismo tiempo negarle como trabajador el derecho a la democracia en la vida económica’. Rectificar estas contradicciones es lo que desean con frecuencia quienes tratan de implantar la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa y fortalecer la democracia política poniendo en práctica sus principios en la vida económica” (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, **Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa**, 2. ed. Ginebra. OIT, 1981, p. 11).

<sup>27</sup> Para Guido Macchiavello Contreras “La colaboración aspira a valorizar la condición humana del trabajador y su aporte en la producción. Reconoce su capacidad y que es un ser viviente, con inquietudes, necesidades y no un mueble o máquina más. En virtud del papel importante e indispensable que juega en la producción, le reconoce su derecho a participar en la dirección o gestión de la empresa” (CONTRERAS, Guido Macchiavello. **Colaboración y gestión en las empresas**, Santiago. Editorial Jurídica de Chile, 1968, p. 59).

<sup>28</sup> Conforme observado pela Oficina Internacional del Trabajo para a Organização Internacional do Trabalho “La participación en las decisiones, enfocada desde el punto de vista ético, tiende a favorecer el desarrollo de la personalidad humana o la realización del individuo. Se funda en un concepto del hombre y de la dignidad humana plasmado de la manera tal vez más generalmente aceptada en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948): *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros (artículo 1). Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a ... obtener ... la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (artículo 22)*” (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, **Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa**, 2. ed. Ginebra. OIT, 1981, p. 10).

Antônio Álvares da Silva conceitua a participação como uma condição em que as decisões não podem ser tomadas sem que haja a colaboração dos interessados, ou seja, de que as decisões da empresa deixam de ser analisadas unilateralmente e passam a ser objetadas de maneira plural, onde a influência dos interessados na solução de seus problemas é valorizada.<sup>29</sup> Da mesma forma que na definição trazida por Guido Macchiavello Contreras, a conceituação dada por Antônio Álvares da Silva, muito embora de conteúdo mais resumido, se mostra suficiente para demonstrar que a participação exige o afastamento da autoridade exclusiva do empregador com a inclusão do empregado na gestão da empresa. A propósito da autoridade do empregador objeta Luigi Bagolini tratar-se a mesma de um poder fechado que vai além das relações de emprego, nas quais referida autoridade é fixada por lei em relação ao empregado, na medida em que sujeita inclusive o próprio mundo da economia.<sup>30</sup>

As definições trazidas por referidos autores traduzem, em seu conjunto um conceito de participação bastante amplo, em que se permite tratá-la de um elemento que funcionaria como um princípio informador de um sistema democrático avançado, em que o empregado, no âmbito da empresa, deixaria de ser um mero objeto das relações de emprego e passaria a ser tratado como verdadeiro sujeito. O empregado passaria a participar da gestão da empresa, garantindo assim o direito de manifestação de sua vontade em contraposição à vontade do empregador. A participação sintetiza, pois, a negação da empresa pautada em relações sociais cujos interesses dos sujeitos que a compõem, empregado e empregador, são contraditórios e baseados numa concepção de vida que prescinde uma condição política favorável à coletividade.<sup>31</sup>

<sup>29</sup> Destaca Antônio Álvares da Silva que a participação “Significa que nenhuma decisão há de ser tomada sem a cooperação dos interessados. Em uma palavra, os sistemas unilaterais de decisão são substituídos pelos participativos, destacando a influência dos interessados na solução de seus próprios interesses” (SILVA, Antônio Álvares da. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**, São Paulo: LTr, 1991, p. 28).

<sup>30</sup> Conforme Luigi Bagolini “A planificação autoritária correspondente à pretensão de predeterminar tudo aquilo que deva ser economicamente produzido, consumido e pago, e de submeter o mundo da economia ao tipo de política e de cultura daqueles que ocupam postos de poder e querem mantê-los” (BAGOLINI, Luigi. **O trabalho na democracia: filosofia do trabalho**, São Paulo: LTr, 1982, p. 79).

<sup>31</sup> Neste aspecto Chantal Mouffe questiona: “Com efeito, de que forma podemos esperar compreender a natureza destes novos antagonismos se nos agarramos a uma imagem do sujeito unitário como a fonte última da inteligibilidade das suas acções? Como podemos apreender a multiplicidade das relações de subordinação que podem afectar um indivíduo se encaramos os agentes sociais como entidades homogêneas e unificadas? O que caracteriza as lutas destes novos movimentos sociais é precisamente a multiplicidade de posições de sujeito que

Trata-se efetivamente de um modelo que rejeita o sistema baseado na ótica liberal, que assegura imperativamente a condição subordinativa do empregado em relação ao poder diretivo do empregador. Inegável, pois, que a participação do empregado na gestão da empresa se apresenta como modelo de democracia cujo espaço a ser conquistado está ocupado por uma política de Estado intervencionista que, em nome da solidariedade, substitui a igualdade pura pela igualdade jurídica como regra de direito, que impõe o interesse geral sobre o particular sem que, entretanto, se anule o indivíduo.<sup>32</sup>

Fixados os contornos da participação do empregado na gestão da empresa pelo viés político, social e jurídico, tal como estabelecido, a pesquisa volta-se para uma abordagem de sua fundamentação jurídica, mais precisamente no que se relaciona a sua gênese.

## 1.2 A participação e sua fundamentação jurídica

Carole Pateman menciona que a expressão “participação” se tornou comum e que isso serve de motivo para lhe dedicarmos alguma atenção.<sup>33</sup> Neste aspecto, a proposta da participação do empregado na gestão da empresa, com suas consequências, em especial aquelas que dizem respeito à sua qualidade de homem, e que redundam no direito de se realizar como pessoa humana pelo trabalho que executa, leva ao questionamento de sua fundamentação jurídica. A pretensão, no caso, não é de um questionamento pelo viés de sua natureza jurídica, pois conforme afirmado, não interessa a formatação que a participação adquire na prática, mas de um

---

constituem um só agente e a possibilidade de posições de sujeito que constituem um só agente e a possibilidade de esta multiplicidade se transformar num foco de antagonismo e ser, assim, politizada. Daí a importância da crítica do conceito racionalista de um sujeito unitário, que podemos encontrar não só no pós-estruturalismo, mas também na psicanálise, na filosofia da linguagem do último Wittgenstein e na hermenêutica de Gadamer” (MOUFFE, Chantal. **O Regresso do Político**, Lisboa: Gradiva, 1996, p. 23).

<sup>32</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**, 12. ed. São Paulo. LTr, 1991, p. 40.

<sup>33</sup> PATEMAN, Carole. ob. cit., p. 09.

questionamento pelos aspectos que antecedem a legislação que a estabelece. Trata-se de uma tentativa de adentrar no domínio dos direitos fundamentais do indivíduo, e que é importante para a construção crítica à que se propõe esta pesquisa.

Élson Gottschalk, pioneiro em nosso País nos estudos da participação do empregado na gestão da empresa, argumenta ser possível à abordagem da participação pelo viés da fundamentação jurídica, levando em conta as teorias do direito natural, institucional e associativista,<sup>34</sup> não obstante sua crítica a referidas teorias em razão de seu entendimento no sentido de que a participação, mediante a abordagem de um direito do empregado sobre a empresa, seria o mais apropriado.<sup>35</sup>

Para referido autor, os que defendem a ideia da participação como direito natural a consideram, não como um instituto decorrente de um resultado gerado no seio de uma comunidade existente, mas como um direito natural, que nasce com o homem, e que, neste sentido vale destacar, a participação deve ser tratada como um direito semelhante aos direitos da personalidade conferidos pela Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão.<sup>36</sup> Seria, dentro de tal ótica, um direito político e social conferindo ao homem sua participação na tomada de decisões na empresa. Trata-se de uma fundamentação que, para quem a reconhece, segundo Paulo Saraste, estaria relacionada à condição de empregado como um direito de natureza fundamental do homem, da mesma forma que se verifica, por exemplo, em relação ao direito à vida e ou à liberdade.<sup>37</sup>

Tal participação não parece adequada para Élson Gottschalk, para o qual o direito à participação na gestão da empresa não é um direito que se coloca na mesma posição do direito à vida, do direito à liberdade e, até mesmo do direito à propriedade,

---

<sup>34</sup> GOTTSCHALK, Elson. **A participação do empregado na gestão da empresa**, ed. Fac-similada. São Paulo. LTr, 1996, p. 78.

<sup>35</sup> GOTTSCHALK, Elson. ob. cit., p. 85.

<sup>36</sup> GOTTSCHALK, Elson. ob. cit., p. 78.

<sup>37</sup> SARASATE, Paulo. **Participação nos lucros e na vida das empresas**, Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos, 1968, p. 184.

direitos estes que desfrutam de uma condição que os considera como direito natural.<sup>38</sup> Ao contrário, segundo menciona o autor, citando Perez Botija, em um quadro de valores do individuo se apontam outros direitos com exigência de uma realização mais urgente, não se tratando a participação de um direito natural, até porque sequer a natureza da empresa comporta reconhecimento como um direito natural.<sup>39</sup> Neste aspecto, também Paulo Sarasate adverte que o tratamento da participação do empregado na gestão da empresa como um direito natural se mostra como uma tese radical, para não dizer distante, que receberia melhor aceitação no cenário político e não no jurídico, tendo em vista que mais envolvida com a emoção do que a técnica, partindo, como ele próprio define, de uma questão de princípio que não procura demonstrar.<sup>40</sup>

Efetivamente, sente-se que se trata de posicionamento pragmático. No caso, a objetividade é observada por Élson Gottschalk ante o reconhecimento do direito natural como um direito inato, imprescritível e inalienável,<sup>41</sup> condições estas não presentes no instituto da participação. Boaventura de Souza Santos, ao discorrer sobre o direito natural, dentro de uma visão racionalista, argumenta que o desenvolvimento de uma nova racionalidade exige uma nova metodologia, na qual teriam lugar tanto a razão quanto a experiência.<sup>42</sup> Em outras palavras, se analisarmos a participação como um direito natural teríamos que promover uma ruptura em relação ao atual sistema de funcionamento empresarial, substituindo-o por um novo paradigma compatível com tal entendimento de direito. A propósito, neste sentido bem adverte Élson Gottschalk que o direito à participação do empregado no gerenciamento da empresa como um direito natural implicaria em reconhecer a necessidade de uma nova formatação empresarial.<sup>43</sup>

<sup>38</sup> GOTTSCHALK, Elson. ob. cit., p. 79.

<sup>39</sup> GOTTSCHALK, Elson. ob. cit., p. 79.

<sup>40</sup> SARASATE, Paulo. ob. cit., p. 154.

<sup>41</sup> GOTTSCHALK, Elson. *ibid.*

<sup>42</sup> SANTOS, Boaventura de Souza. **Para um novo senso comum: a ciência, o direito e a política na transição paradigmática**. Vol. 1: A crítica da Razão Indolente: contra o desperdício da experiência. 5. ed. São Paulo. Cortez, 2005, p. 295.

<sup>43</sup> Como bem lembra Élson Gottschalk “O reconhecimento de um direito natural à representação do pessoal, levado às conseqüências últimas do purismo clássico do conceito, conduziria à reforma total da estrutura da empresa capitalista” (GOTTSCHALK, Elson. **A participação do empregado na gestão da empresa**, ed. Fac-similada. São Paulo. LTr, 1996, p. 80).

Sem dúvidas, ante a análise realizada, as respostas oriundas de um questionamento da participação como um direito natural, inobstante os argumentos de quem, nesta hipótese, defende o jusnaturalismo, não conseguem superar a racionalidade que se empresta ao instituto, no sentido de que seria, como bem nota Carlos Nelson Coutinho, um fenômeno social histórico,<sup>44</sup> e que, por isto, nega ao mesmo o reconhecimento como um direito natural.

A participação como um direito institucional seria aquela fixada por um denominador comum baseado num corpo social que é criado internamente na empresa, e que se reconheceria como sendo comunidade de empresa.<sup>45</sup> Por se constituir numa sociedade dividida em setores e que se organiza ou procura se organizar de maneira semelhante à sociedade maior em que se situa, a empresa pode guardar um perfeito ordenamento jurídico.<sup>46</sup> Esta comunidade de empresa, para Boaventura de Souza Santos, é o que se pode denominar de espaço das relações sociais de produção.<sup>47</sup> A gestão da empresa pelo aspecto da comunidade de empresa, portanto, implicaria em

---

<sup>44</sup> Carlos Nelson Coutinho afirma que “Esse conceito de ‘direito natural’ – de direitos que pertencem aos indivíduos independentemente do status que ocupam na sociedade em que vivem – teve um importante papel revolucionário em dado momento da história, na medida em que afirmava a liberdade individual contra as pretensões despóticas do absolutismo e em que negava a desigualdade de direitos sancionada pela organização hierárquica e estamental própria do feudalismo. Decerto, nessa visão liberal, o jusnaturalismo terminou por se constituir na ideologia da classe burguesa, sobretudo porque Locke e seus seguidores consideravam como direito natural básico o direito de propriedade (que implicava também o direito do proprietário sobre os bens produzidos pelo trabalhador assalariado), o que terminou por recriar uma nova forma de desigualdade material entre os homens. Para além dessa limitação classista, a própria idéia de que existem direitos naturais é uma idéia equivocada. Os indivíduos não nascem com direitos (uma noção, aliás, reafirmada em 1948 na Declaração dos Direitos da ONU). Os direitos são fenômenos sociais, são resultado da história. Hegel, tem plena razão quando diz que só há direitos efetivos, ou liberdades concretas, no quadro da vida social, do Estado. As demandas sociais, que prefiguram os direitos, só são satisfeitas quando assumidas nas e pelas instituições que asseguram uma legalidade positiva. Por outro lado, aquilo que hoje quase todos consideram como direitos indiscutíveis (por exemplo, os chamados direitos sociais, como o direitos ao trabalho, à saúde, à educação, etc.) não figuravam de modo algum na lista dos direitos naturais defendidos pelos jusnaturalistas liberais. Mas há uma verdade parcial no pensamento dos jusnaturalistas, ou seja, a afirmação de que o direito é, de certo modo, algo que antecede – e é mais amplo – do que o direito positivo, ou seja, do que o direito estatuído nas Constituições, nos códigos etc. Os direitos têm sempre sua primeira expressão na forma de expectativas de direitos, ou seja, de demandas que são formuladas, em dado momento histórico determinado, por classes ou grupos sociais” (COUTINHO, Carlos Nelson. **Contra a corrente:** ensaios sobre democracia e socialismo, São Paulo. Cortez, 2000, p. 52-54).

<sup>45</sup> GOTTSCHALK, Elson. ob. cit., p. 80.

<sup>46</sup> GOTTSCHALK, Elson. ibid.

<sup>47</sup> SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela mão de Alice**, 12 ed. São Paulo. Cortez, 2008, p. 272.



reconhecer a participação do empregado como um direito semelhante ao direito de direção do empregador.<sup>48</sup>

Se a analisarmos materialmente, poderemos observar que a participação como possibilidade de um direito institucional ou de comunidade, não se sustenta. A ideia formatada de uma comunidade contida internamente na empresa, formadora de uma estrutura profissional, que tornaria forte a idealização de uma condição democrática, em que o poder autoritário do empregador se dobraria em prol de uma visão de comunidade, onde o interesse maior seria o coletivo,<sup>49</sup> dificilmente se concretiza. Neste aspecto, Élson Gottschalk alerta que a questão torna-se um tanto quanto estéril, vez que inexiste a denominada comunidade de empresa, mormente pelo aspecto jurídico, posto que a participação do empregado na gestão da empresa para reivindicar direitos da categoria profissional somente é possível mediante a criação de uma representação de empregados.<sup>50</sup> Para Boaventura de Souza Santos o espaço da produção ante sua atual estruturação não contribui para com uma verdadeira condição política do empregado no âmbito da empresa,<sup>51</sup> o que nos leva a mencionar que a ausência de tal condição não autoriza se pensar em um direito de comunidade, dado que este não existiria verdadeiramente sem aquela. A visão de que o empregado, para quem o poder seria dirigido em razão de uma visão institucional, passaria a ter o direito de participar e de controlar a empresa conjuntamente com o empregador, que deveria aceitar tal

<sup>48</sup> GOTTSCHALK, Elson. *ibid.*

<sup>49</sup> GORCZEWSKI, Clovis; BOTELHO, Edison; LEAL, Mônia Clarissa Hennig. **Introdução ao estudo da ciência política, teoria do Estado e da Constituição**, São Paulo. Verbo Jurídico, 2007, p. 66.

<sup>50</sup> GOTTSCHALK, Elson. *op. cit.*, p. 81-82.

<sup>51</sup> Para Boaventura de Souza Santos “O espaço da produção é o espaço das relações sociais de produção e a forma de poder que lhe é própria é a exploração (extração de mais valia). A difusão social da produção e o isolamento político do operariado na produção ajudaram, nos últimos vinte anos, a tornar social e politicamente menos importante o cotidiano do trabalho assalariado, uma evolução para que de resto contribuíram os cientistas sociais ao desviarem a sua atenção analítica, tanto da brutalidade das relações concretas de produção (a violência dos ritmos de produção; a violentação física e psicológica dos trabalhadores; a degradação das condições do local de trabalho, nomeadamente das condições de segurança e de salubridade), como da brutalidade das relações na produção (as rivalidades e a concorrência, a delação e os furtos entre trabalhadores; a degradação moral das relações face-a-face e o isolamento autístico como exigência de sobrevivência)” (SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela mão de Alice**, 12 ed. São Paulo. Cortez, 2008, p. 272).

condição, torna-se, ante a colocação de Boaventura de Souza Santos, uma condição de luta política.<sup>52</sup>

A ideologia de formação de um corpo social, ou seja, de uma comunidade dentro da empresa, visando estabelecimento de poder para reivindicação de direitos da categoria profissional junto ao empregador, mostra-se contrária à sistemática de funcionamento da empresa fundada pelo sistema liberalista. Esta se estabelece com uma rotina de funcionamento engendrado e amparado por uma política legal que autoriza a submissão do empregado ao jugo do empregador. Para Chantal Mouffe a abordagem acerca de um ideal de comunidade deve ser feita com reserva, pois se trata de um tipo de sociedade que rejeita o pluralismo bem como promove a defesa de um pensamento voltado para um conceito substantivo do que seja bem comum, aspectos que representam maneiras para se afastar do inevitável antagonismo.<sup>53</sup> É a realidade, o regime liberal naturalmente leva a tendência para o individualismo, para o desprezo dos valores da comunidade e para a destruição do sujeito como político, reduzindo os espaços de participação democrática, vez que pautado numa vocação autoritária.<sup>54</sup>

<sup>52</sup> Ao tratar da política como fenômeno a ser exercido no ambiente da empresa Boaventura de Souza Santos afirma que “A politização do espaço de produção é multidimensional. Envolve, em primeiro lugar, a relação capital-trabalho. Independentemente da sua qualidade, a quantidade desta relação continua a ser a sua característica mais específica mesmo apesar de nos últimos tempos se ter de algum modo informatizado. Daí que as lutas pela diminuição da jornada de trabalho tenham um forte conteúdo político. E o mesmo sucede com as lutas que visem o aumento da participação e da codeterminação nas decisões da empresa. Em segundo lugar, a politização do espaço da produção envolve as relações na produção. O que distingue as mais-valias étnicas, sexuais, culturais e políticas é que elas, ao contrário da mais-valia econômica, podem existir nas relações entre trabalhadores. O ‘operário de massa’ ou o ‘operário colectivo’ terminou (se alguma vez existiu) e é preciso tirar disso todas as consequências. As relações de poder entre trabalhadores na produção podem violentar o quotidiano do trabalho assalariado tanto ou mais que a relação entre capital e trabalho. A ocultação desta forma de poder em nome de míticas solidariedades constitui um acto de despolitização e de desarme político. Em terceiro lugar, a politização do espaço da produção envolve os processos de trabalho e de produção e nomeadamente a componente tecnológica e a das chamadas matérias-primas. Vivemos num tempo de automatismo tecnológico que leva ao paroxismo a assimetria entre capacidade de acção e capacidade de previsão. Decorrem daí riscos e danos possíveis totais, insocializáveis e inseguráveis, demasiado grandes para poderem ser por eles responsabilizados os indivíduos, como consta do paradigma liberal da responsabilidade, e obviamente impunes se a humanidade for responsabilizada no seu todo. Neste domínio, a politização do espaço da produção consiste na desocultação das relações sociais de poder que constituem o automatismo tecnológico – o qual, por esta via, deixa de ser automático – e na imaginação de alternativas tecnológicas que possibilitem o reequilíbrio entre capacidade de acção e capacidade de previsão” (SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela mão de Alice**, 12 ed. São Paulo. Cortez, 2008, p. 274).

<sup>53</sup> MOUFFE, Chantal. op. cit., p. 18.

<sup>54</sup> COCCO, Giuseppe. **Trabalho e cidadania: produção e direitos na era da globalização**, 2. ed. São Paulo. Cortez, 2001, p. 47. A destruição pelas forças da lei do indivíduo como ser ontologicamente político também é demonstrado por Chantal Mouffe, op. cit., p. 11-12.

Efetivamente, deve ser questionado tal tipo de sociedade de modo a ultrapassar a barreira da superficialidade, sob pena de se romantizar o assunto.

Crítico à ideia de comunidade, baseado simplesmente num comportamento moral em que o indivíduo deve se sacrificar pelos outros, Richard Sennett observa inexistir comunidade enquanto não houver uma identificação das diferenças encontradas em seu interior, e, que tal identificação em busca de uma verdadeira comunidade, se apresenta melhor na forma de conflito do que na forma de diplomacia, vez que, no cenário do conflito, o homem interage aprendendo ouvir e a responder, vivenciando com maior intensidade suas diferenças.<sup>55</sup> Assim, o que se observa é que toda e qualquer reivindicação de direitos pelo empregado sempre irá reviver uma condição de antagonismo de interesses entre o mesmo e o empregador, que valoriza a relação jurídica que entre ambos se firma e não o ideal de comunidade.<sup>56</sup>

A participação pela ótica de um direito associativista estaria voltada à possibilidade de o empregado, não na condição de elemento integrante da produção, mas de um indivíduo, integrar na formação da empresa, a partir de um conceito de empresa que, enquanto organismo jurídico, seria autônoma, vez que não se encontraria vinculada a figura do empregador.<sup>57</sup> A participação numa tal modelagem de pronto se mostra bastante utópica posto que sua ideologia sucumbiria à forte forma de realidade de poder em que se estabelece a relação entre empregado e empregador.

Boaventura de Souza Santos, ao procurar conceituar as formas de poder social, denomina a exploração como componente elementar de mecanismo de poder, cuja

---

<sup>55</sup> SENNETT, Richard. **A corrosão do carácter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo, Lisboa. Terramar, 2001, p. 218-219.

<sup>56</sup> Ao abordar acerca dos órgãos representativos no interior da empresa esclarece Elson Gottschalk que “De fato, órgãos reivindicativos desta espécie são os ‘delegués ouvriers’ franceses, as ‘commissioni interne’ italianas, e, de caráter misto, reivindicativo-colaborativo, são os conselhos de empresa alemães (Betriebsräte). Ora, reivindicando direitos de um grupo, de uma parcela dos elementos humanos componentes da comunidade, em face do outro grupo, (a direção da empresa), os meios e métodos adotados para organizar a colaboração estão a indicar mais uma antinomia de interesses, um choque de egoísmos, que se aplicam no contrato, do que mesmo o espírito de uma comunidade de direito de uma associação” (GOTTSCHALK, Elson. **A participação do empregado na gestão da empresa**, ed. Fac-similada. São Paulo. LTr, 1996, p. 81-82).

<sup>57</sup> GOTTSCHALK, Elson. op. cit., p. 84.

racionalidade está direcionada para a maximização do lucro.<sup>58</sup> O poder existente nas relações de emprego, caracterizado pela condição hierárquica do empregador em relação ao empregado, inviabiliza qualquer forma de associativismo. Para Élson Gottschalk é inegável que uma participação sustentada em um direito associativista haveria de enfrentar uma relação jurídica existente entre empregado e empregador com base em condições contratuais, onde mais prevalece o ideal de justiça comutativa decorrente de um ajuste de vontade, não havendo, objetivamente, como falar em corpo social, conseqüentemente em justiça distributiva.<sup>59</sup>

Com efeito, a visão de uma participação associativista efetivamente perderia forças a partir da realidade a que se proporia enfrentar, dado ser evidente que a empresa se revela uma arena em que a vida social, quando não existente, é incipiente. Como demonstra Boaventura de Souza Santos, não obstante o sistema liberal estar pautado na característica de que os indivíduos se associam de maneira voluntária, seguindo o princípio da igualdade e a vontade individual, o resultado de tal política, no seio da empresa, é a marginalização da maioria daqueles que dela participam.<sup>60</sup> A formatação jurídica de empresa na sociedade contemporânea está sustentada por uma política legalista de pensamento liberal, modo que as relações sociais que ocorrem em seu interior acabam pendendo mais para um ideal de justiça comutativa, baseada na dependência recíproca de direitos e obrigações. Esta formatação jurídica que coloca a empresa num cenário, em que as relações sociais que ocorrem em seu espaço estão

<sup>58</sup> SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela mão de Alice**, 12 ed. São Paulo. Cortez, 2008, p. 124-125.

<sup>59</sup> GOTTSCHALK, Elson. op. cit., p. 83.

<sup>60</sup> Segundo Boaventura de Souza Santos a cidadania na teoria política liberal apresenta determinadas características, e “A quarta característica da teoria liberal é que ela concebe a sociedade civil de forma monolítica. A sociedade civil é o mundo do associativismo voluntário e todas as associações representam de igual modo o exercício da liberdade, da autonomia dos indivíduos e seus interesses. Clubes, associações, empresas são assim manifestações equivalentes de cooperação, de participação e de voluntarismo. Esta indiferenciação produz uma dupla ocultação, uma das faces da qual foi cedo denunciada pelo pensamento socialista, enquanto a outra só na última década, com o aprofundamento dos movimentos feministas, viu reconhecida a sua importância. A primeira ocultação reside em que no capitalismo há uma forma de associação ‘especial’ que só cinicamente pode conceber-se como voluntária e onde a formação da vontade assenta na exclusão da participação da esmagadora maioria dos que nela ‘participam’, isto é, a empresa enquanto unidade básica da organização econômica da produção capitalista. Porque a empresa está fora do político, a teoria liberal nunca se pôs o problema de a formação da vontade no lugar do trabalho não se fazer através do voto, como acontece em muitas outras associações da sociedade civil” (SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela mão de Alice**, 12 ed. São Paulo. Cortez, 2008, p. 239).

fundadas numa condição de troca, deixa claro o entendimento de que o ideal de justiça social está no imaginário de uma sociedade que vive o antagonismo contratual.<sup>61</sup>

A partir de tais observações, a aceitação de uma ciência jurídica que reconhece, como fundamento da participação do empregado na gestão da empresa uma das hipóteses aqui levantadas, resta freada ante o fato de que as relações de emprego, na sociedade contemporânea, se encontram estruturadas com base em condições políticas e sociais que lhe são mais negativas do que positivas. Assim, o que pode ser sustentado é a existência de um ambiente empresarial em que a participação do empregado na gestão da empresa, como motivo de personificação desta, ainda se encontra no plano do discurso.

Resta analisarmos a participação que se estabeleceria pelo olhar de Élson Gottschalk, ou seja, uma participação decorrente de um direito do empregado sobre a empresa construído a partir da organização coletiva e espontânea do trabalho.<sup>62</sup> Para referido autor, este seria o direito com maior probabilidade de ser reconhecido, posto que a ciência jurídica identifica a empresa como um organismo jurídico distinto da pessoa do empregador.<sup>63</sup> Argumenta o mesmo que o afastamento do empregador da empresa implica no afastamento do empregado em relação àquele e, isto torna possível a construção de uma empresa cuja personificação estaria fundada numa comunidade em que o empregado participa da obra de produção.<sup>64</sup> Crítico das teorias da participação pelos aspectos do direito natural, institucional e associativista, ignora Élson Gottschalk ser sua teoria também baseada em princípios cuja fundamentação a tornam utópica. Neste sentido, a observação feita por Manuel Alonso Olea parece fundamental, vez que, ao retratar a personificação da empresa, deixa claro que a possibilidade de o empregado integrar sua direção somente ao futuro pertence, sendo lícito, contudo, afirmar que em seu âmbito sobrevivem interesses comuns que se

---

<sup>61</sup> GOTTSCHALK, Elson. *ibid.*

<sup>62</sup> GOTTSCHALK, Elson. *op.cit.*, p. 84.

<sup>63</sup> GOTTSCHALK, Elson. *ibid.*

<sup>64</sup> GOTTSCHALK, Elson. *op. cit.*, p. 85.

chocam com outros interesses antagônicos.<sup>65</sup> Com a mesma visão de realidade, Evaristo de Moraes Filho argumenta que estamos muito distante da prática voluntária da participação, e que vivemos numa sociedade em que esperamos tudo como decorrente de lei, ou seja, de maneira formal e coercitiva.<sup>66</sup> A personificação da empresa, é de se ponderar, está distante de ser alcançada. Ainda vivemos intensamente a empresa como um local em que prevalecem os interesses, ou seja, uma comunidade que, segundo Délio Maranhão, se apresenta como antagônica e não uma comunidade de trabalho.<sup>67</sup> Para Frank Tannenbaum, esta oposição vivida no seio da empresa e que faz com que os interesses sejam questionados à luz do individualismo tem resposta no próprio sistema contemporâneo de remuneração do trabalho, ou seja, o salário, na medida em que quanto maior a dependência de uma condição de assalariamento, mais se avulta o individualismo e a negação do espírito de pluralidade.<sup>68</sup>

Assim, examinada pelo viés da fundamentação jurídica, o que pretendemos demonstrar na seqüência é a participação do empregado na gestão da empresa dentro

<sup>65</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 161.

<sup>66</sup> FILHO, Evaristo de Moraes. **Direito do trabalho**: páginas de história e outros ensaios, São Paulo. LTr, 1982, p. 31.

<sup>67</sup> Sobre ser a empresa uma comunidade de trabalho, Délio Maranhão e Luiz Inácio Barbosa, de maneira pragmática rejeitam uma tal proposta. Para referidos autores “É fácil, no papel, dizer que a *empresa* é uma *comunidade de trabalho*. Mas enquanto persistirem, de fato, os antagonismos de interesse entre empregadores e empregados, que não participam da direção da atividade econômica daqueles, para a qual contribuem, apenas, com a sua *força de trabalho*, dificilmente poder-se-á conceber a *empresa* como autêntica *instituição*. Haverá, sempre, uma pessoa física ou jurídica, que detém a *propriedade* dos meios de produção e que, no empreendimento, cujos riscos assume, se utilizada do trabalho alheio: *o empregador*” (MARANHÃO, Délio; BARBOSA, Luiz Inácio. **Direito do trabalho**, 17. ed. Rio de Janeiro, Editora Fundação Getúlio Vargas, 1993, p. 83).

<sup>68</sup> Frank Tannenbaum menciona que “A crescente dependência de um salário em moeda tornou os homens gradualmente mais dependentes de agente exterior nos períodos de impotência e crise. Enquanto os homens tiveram a maior parte da sua subsistência na renda real de produção pessoal, as incertezas da remuneração podiam ser bem toleradas. As necessidades mínimas de alimentação, abrigo e assistência nas ocasiões de enfermidade, na época da velhice, da infância ou da adolescência e nos momentos críticos da morte e dos infortúnios, podiam ser, como de fato eram, providas. A obtenção da renda real era e tinha de ser um esforço da família ou da comunidade, uma delas atuava como agente de assistência social dos órfãos, dos idosos e dos fracos. Quanto maior a dependência da renda real, maior era o papel da família e da comunidade. Quanto mais ponderosa a dependência da remuneração por salário, tanto mais integrada se fazia a individualização, a igualdade e o isolamento de cada membro da família, de cada membro do agrupamento social”. Ainda, menciona que “quando chegou a época da nossa sociedade industrial urbanizada, em que a remuneração pelo salário passou a representar a renda única da grande maioria da população, trouxe consigo não só a completa independência e isolamento, mas também tornou os indivíduos completamente inermes para as vicissitudes e necessidades com que se defrontam em determinados momentos da vida” (TANNENBAUM, Frank. **A filosofia do trabalho**, Rio de Janeiro. J. H. Cunha, [195-], fl. 122-124).

de uma análise relacionada ao seu aspecto legal, sua taxinomia firmada em relação ao ramo do Direito Social em preterição ao Direito Econômico, e sua condição de norma concedida como vantagem legislativa e não como produto de um deslocamento progressivo decorrente de movimentos reivindicatórios da classe operária, condição que a torna carente de uma substantiva originalidade.

### **1.3 A participação e seus aspectos legais**

A participação, conforme mencionado, está fundamentada legalmente no artigo 7º, inciso XI, da atual Constituição Federal, que, além dos lucros, disciplina, nos termos do que for definido em lei, isto é de norma regulamentar decorrente de lei ordinária, a possibilidade de o empregado participar da administração empresarial. Interessante registrar que o legislador constituinte tratou a matéria como um direito do empregado, ou seja, como um direito social, preterindo a conotação econômica, com ênfase para uma conotação de caráter democrático.<sup>69</sup>

Não sem razão, a matéria foi tratada pelo Título II - “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” e inserida no Capítulo II - “Dos Direitos Sociais”. A opção do legislador constituinte ao emprestar conotação social e não econômica ao instituto da participação, de maneira metodológica, apresenta-se certa, posto que o mesmo simboliza uma condição de natureza tipicamente trabalhista, consequentemente, de ordem social, com um significado muito forte, no caso, para o empregado.<sup>70</sup> Foi a Constituição Federal anterior, a de 1967, que tratou pela primeira vez da participação e a situava no Título “Da Ordem Econômica e Social”. Evidencia-se uma migração, acerca da natureza jurídica do instituto, de uma condição estabelecida por critério econômico para outro social, mais voltado para o empregado do que para o empregador.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> GORCZEWSKI, Clovis; BOTELHO, Edison; LEAL, Mônia Clarissa Hennig. op. cit., p. 203.

<sup>70</sup> SILVA, Antônio Álvares da. op. cit., p. 247.

<sup>71</sup> SARASATE, Paulo. op. cit., p. 22-23.

Fenômeno jurídico considerado recente, a participação do empregado na gestão da empresa não foi elevada à condição de norma constitucional em razão de uma reivindicação originada pela classe operária, mormente como resultado de uma evolução ocorrida nas relações de emprego, mas de um privilégio concedido pelo legislador.<sup>72</sup> Sua origem não está relacionada como produto de uma luta de classes,<sup>73</sup> sobretudo com objetivo de superar a concepção de um mundo racionalizado pelo econômico.

A origem da ausência de uma discussão evolutiva pelos interessados, empregado e empregador, levou o constituinte à elaboração de uma norma que, pela sua literalidade, dificilmente será colocada em prática.<sup>74</sup> A começar, estabeleceu que a participação deve ser tratada de forma excepcional, o que leva a muitos questionamentos. Antonio Álvares da Silva bem questiona tal excepcionalidade, demonstrando tratar-se a participação do empregado na gestão da empresa de matéria desconhecida em seus diversos aspectos, inclusive em relação às suas conseqüências, tanto para o legislador quanto para seus destinatários.<sup>75</sup> A excepcionalidade determinada pelo legislador não expressa de forma clara o seu sentido, modo que resta fragilizada a participação do empregado na gerência da empresa. Para referido autor, a condição de excepcionalidade permite seu questionamento até mesmo acerca de sua real possibilidade de efetivação, pois esse instituto pressupõe integração do empregado com o empregador no curso da rotina empresarial, condição esta que não se viabiliza

---

<sup>72</sup> SILVA, Antônio Álvares da. op. cit., p. 250.

<sup>73</sup> POULANTZAS, Nicos. **Poder político e classes sociais**, São Paulo. Martins Fontes, 1977, p. 96.

<sup>74</sup> SILVA, Antônio Álvares da. op. cit., p. 253.

<sup>75</sup> Sobre a participação na gestão da empresa, na forma do artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal, ser precedida pela expressão “excepcionalmente”, adverte Antônio Álvares da Silva que “Desde a Constituição de 67, todos os textos, depois de garantirem a participação nos lucros, sempre vieram acompanhados do advérbio ‘excepcionalmente’, ao tratar da participação na gestão da empresa”. Por que este ‘excepcionalmente’? Estaria o legislador constituinte com medo da generalização da co-gestão, tratando-a por isso como exceção? Ou quis introduzir o tema por doses homeopáticas com receio de reação da classe empresária? Ou simplesmente quis fazer as tradicionais ‘conciliações’ já próprias de nossos institutos constitucionais quando versem matéria polêmica, tentando agradar a todos sem agradar de fato a ninguém, além de deformar, pela generalização excessiva, o assunto disciplinado?” (SILVA, Antônio Álvares da. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**, São Paulo. LTr, 1991, p. 250-251).



de maneira excepcional, senão que, ao contrário, de forma habitual.<sup>76</sup> Segundo o mesmo, ao prezar a excepcionalidade pela intensidade estaria o legislador permitindo quando muito uma mera participação informativa, o que não caracterizaria seu propósito.<sup>77</sup>

Observa Uadi Lammêgo Bulos que, para a participação se efetivar na prática se faz necessário que o empregado tenha um lugar junto ao empregador para a tomada das decisões da empresa, e que a ressalva constitucional refere a uma excepcionalidade trágica, na medida em que relacionada, não à intensidade, tal como mencionado por Antonio Álvares da Silva, mas ao disciplinamento da matéria pela legislação infraconstitucional, o que equivale a algo prometido.<sup>78</sup> A condição de excepcionalidade da norma constitucional estava prevista também no artigo 158 da Constituição Federal de 1967, que igualmente tratava da participação na gestão da empresa. Paulo Saraste, argumentando a respeito de referida norma, da mesma maneira que Uadi Lammêgo Bulos, menciona ter sido prudente o legislador constitucional ao estabelecer que a participação deve se pautar pela excepcionalidade, ou seja, na forma a ser estabelecida pela legislação infraconstitucional, posto se tratar de inovação de riscos pelas suas repercussões de ordem econômica e social.<sup>79</sup>

<sup>76</sup> Defende Antônio Álvares da Silva não ser possível a implementação da participação do empregado na gestão da empresa como algo excepcional. Conforme referido autor “Nestes termos, essa participação não chega a ser sequer uma possibilidade de co-gestão, que importará real poder de co-decisão, sem que necessariamente os trabalhadores, por seus representantes, tenham que integrar a diretoria da empresa” (SILVA, Antônio Álvares da. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**, São Paulo. LTr, 1991, p. 251).

<sup>77</sup> Para Antonio Álvares da Silva ao se estabelecer a participação de maneira excepcional a “Constituição brasileira não teria admitido a co-gestão mas sim uma simples participação de intensidade mínima, talvez um mero direito de informação, mas nunca uma efetiva co-gestão” (SILVA, Antônio Álvares da. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**, São Paulo. LTr, 1991, p. 251).

<sup>78</sup> Ao comentar a participação na gestão da empresa, Uadi Lammêgo Bulos observou o seguinte: “Aqui a Constituição de 1988 repetiu a de 1967. Essa previsão, inexistente no texto de 1946, equivale à promessa (só promessa) de se integrar o trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa. Para que o dispositivo saia do papel urge, antes de tudo, que a coletividade trabalhadora, por seus representantes diretos, disponha do poder de co-decisão, ou, pelo menos, do poder de controle, para atuar ao lado da empresa (cf.: Élson Gottschalk, A participação do empregado na gestão da empresa, ed. Fac-similada, São Paulo, LTr, 1996)”. Ainda, destacou que “A constituição ressaltou fatidicamente: a participação do trabalhador na gestão da empresa só ocorrerá em casos excepcionais. Isto significa que caberá à lei ordinária qualificar as hipóteses concretas que deverão ser tidas como excepcionais. O fato é, mais uma vez, desanimador, porque, de um lado, o constituinte remete a disciplina da matéria a uma suposta norma posterior; de outro, o legislador infraconstitucional se demite de seu dever específico de legislar sobre o assunto de relevante alcance social” (BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal Anotada**, São Paulo. Saraiva, 2000, p. 376).

<sup>79</sup> SARASATE, Paulo. op. cit., p. 24.

A atitude restritiva da Constituição Federal, ao estabelecer a participação com caráter de excepcionalidade se mostra polêmica, principalmente se observado que a participação vinha sendo tratada mundialmente quando a Constituição Federal de 1967 a incluiu em nosso ordenamento legal. Na Alemanha, por exemplo, o instituto passou a ser discutido de maneira mais contundente e objeto de aplicação logo após a primeira grande guerra mundial.<sup>80</sup>

Não bastasse, a norma constitucional autoriza a participação do empregado na gestão da empresa, o que vem a ser o modelo mais aperfeiçoado. O legislador constituinte adotou a participação na gestão da empresa, ignorando, ao menos é o que se conclui, a existência de diferença entre esta e estabelecimento.<sup>81</sup> Trata-se de condição importante, posto que a distinção entre empresa e estabelecimento diz respeito à extensão da participação.

Arnaldo Sussekkind observa que, não obstante as expressões empresa e estabelecimento serem comumente utilizadas com a mesma finalidade, conceitualmente uma se distingue da outra, reservando-se a primeira à condição de unidade econômica e, ao segundo, a condição de unidade técnica de produção.<sup>82</sup> Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena não diverge ao apontar empresa como uma unidade econômica que, de maneira unitária e independente, centraliza os negócios e as questões jurídicas que lhes são peculiares em toda sua extensão, e, estabelecimento como a forma interna em que aquela se estabelece visando sua atividade técnica.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> Segundo afirma Horst-Udo Niedenhoff “Desde a fundação da República de Weimar, durante a discussão e a argumentação relativas à co-gestão, os sindicatos introduziram a expressão ‘democracia econômica’. Após o final da Primeira Guerra Mundial, a questão do desdobramento da co-gestão em ‘democracia econômica’ foi veementemente debatida pelo Congresso da União Geral Sindical Alemã (ADGB). A propósito, o autor cita que “As primeiras leis regulamentares sobre as possibilidades de co-gestão dos empregados encontram-se na emenda de regulamentação das manufaturas de 1891 e na lei sobre as comissões de trabalhadores da indústria extrativista de 1982” (NIEDENHOFF, Horst-Udo. **Co-gestão na República Federal da Alemanha: Do final do século XIX aos dias atuais**, São Paulo. Nobel, 1991, p. 25 e 17).

<sup>81</sup> SILVA, Antônio Álvares da. op. cit., p. 253.

<sup>82</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. op. cit., p. 270-271.

<sup>83</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**, São Paulo. Saraiva, 1975, p. 98.

Com efeito, estabelece o Código Civil em seu artigo 966 que a empresa se define como a atividade economicamente organizada voltada para a produção e, em seu artigo 1.142, que o estabelecimento é o complexo de bens organizado para o exercício da empresa.<sup>84</sup>

Salvo tenha o legislador constituinte intencionado verdadeira quebra de paradigma, estabelecendo a participação do empregado de forma direta na gestão da empresa, sua inexperiência ignorou a extensão do que seria a participação neste sentido, ou seja, de maneira ampla e irrestrita, contribuindo assim para que o instituto não se concretize, posto que a participação naturalmente exige uma passagem pelo estabelecimento antes de chegar na empresa.<sup>85</sup>

A participação, conforme observado, é um instituto com previsão em norma constitucional, que exige regulamentação por norma infraconstitucional. Segundo Antônio Álvares da Silva, o tema já discutido exaustivamente em seus aspectos principais em países como a Alemanha, mostra-se amadurecido, não havendo razão para não se criar tal norma regulamentadora.<sup>86</sup> A questão, pelo que analisamos até aqui, parece mais complexa. Para Délio Maranhão referida norma constitucional não será regulamentada em curto espaço de tempo, pois mesmo em países como a Alemanha, onde se encontra a legislação mais avançada sobre o assunto, o direito reconhecido à participação normalmente se restringe à consulta sem influência em questões de natureza econômica.<sup>87</sup> A Organização Internacional do Trabalho, não obstante reconhecer a participação como algo que desperta interesse, adverte se tratar

<sup>84</sup> NEGRÃO, Theotonio; GOUVÊA, José Roberto F. **Código Civil e legislação civil em vigor**. 28 ed. São Paulo. Saraiva, 2009, 330-331 e 385-386.

<sup>85</sup> A previsão legal da participação do empregado na gestão da empresa e não do estabelecimento é bem observada por Antônio Álvares da Silva, que questiona: “E a co-gestão no estabelecimento, como estágio preparatório e natural à co-gestão na empresa? Não foi previsto? Foi omitido por falha de redação ou foi deliberadamente excluído? E ainda se há de perguntar: será que o direito brasileiro quis dar um passo gigantesco queimando etapas obrigatórias pelas quais passaram os outros povos, acolhendo diretamente a co-gestão na empresa e desprezando a no estabelecimento, como forma inferior e menos perfeita? Ou simplesmente por falta de experiência e conhecimento que, em matéria de co-gestão, é distinção indispensável para que se fixe com rigor a extensão da matéria e os limites em que deva ser tratada?” (SILVA, Antônio Álvares da. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**, São Paulo. LTr, 1991, p. 253).

<sup>86</sup> SILVA, Antônio Álvares da. op. cit., p. 252.

<sup>87</sup> MARANHÃO, Délio; BARBOSA, Luiz Inácio. op. cit., p. 84.

de um instituto controvertido em seus mais diversos aspectos, pois da mesma maneira que provoca a sensação de uma condição democrática leva a questionamentos de ordem política, social e jurídica, que, ao final, confirmam a condição do homem enquanto ser tendente ao individual e o antagonismo vivido entre empregado e empregador.<sup>88</sup>

As relações de emprego estabelecidas na sociedade contemporânea, conforme examinado, estão pautadas dentro de uma modelagem política, social e jurídica que autoriza reconhecer o instituto da participação como elemento democrático cuja aplicabilidade se mostra controvertida. A ausência de condição política de parte do empregado e de um cenário empresarial plural, por certo constitui empecilho a sua concretização. Assim, na continuidade procuraremos abordar a participação nos limites do cenário da empresa.

#### **1.4 A empresa como cenário da participação**

A participação, pela análise que fizemos, se mostra como um instrumento previsto legalmente para incluir o empregado na gestão da empresa de tal modo que

---

<sup>88</sup> Trata-se de observação feita pela Oficina Internacional del Trabajo. De acordo com esta para a Organização Internacional do Trabalho “Según el sistema – más o menos avanzado – que se establezca, la participación originará cambios, a corto, mediano e largo plazo, en las relaciones entre empleadores y trabajadores, entre trabajadores y sindicatos, entre sindicatos y dirigentes de empresa y entre empresas y poderes públicos. Por eso provoca tantas controversias y, a veces, despierta temores en cuanto a la ideología política en que quizá se inspiren sus partidarios. Incluso circunscrita a la empresa, en los casos extremos puede llevar a discutir los derechos de propiedad, el ejercicio de la autoridad y las estructuras jerárquicas, mientras que para el conjunto de la colectividad nacional puede representar una nueva concepción del papel de los interlocutores sociales en el sistema de relaciones de trabajo y una tendencia más o menos generalizada a la delegación de poderes. El objetivo que sin duda alguna suscita objeciones más enérgicas es el de orden político-social, esto es, la idea de transferir al plano de la empresa conceptos tomados de la democracia política. Un dirigente patronal francés que há seguido de muy cerca los problemas de participación decía lo siguiente: ‘La asimilación del poder político y del gobierno en la empresa no resiste un examen. Las autoridades del Estado disponen del poder legislativo, del derecho de recaudar impuestos, de la policía y de muchas otras formas de obligar a los ciudadanos a obedecer. Nada de ello se encuentra – por fortuna – a nivel de la empresa, pero, en compensación, es indispensable para el buen funcionamiento del negocio que los dirigentes tengan independencia frente a quienes deben mandar ... ¿Qué autoridad tendría un jefe de empresa cuyas decisiones fuesen aprobadas por una categoría de ciudadanos y desaprobadas por otra? No se puede, sostenía a su vez hace algunos años el presidente de la Confederación Alemana de Asociaciones de Empleadores, dirigir eficazmente una empresa aplicando principios democraticos... La dirección de las empresas no adquiriría más competencia y eficacia si se reemplazaran las responsabilidades claras y directas de la dirección y de los propietarios por una especie de supervisión casi parlamentaria que obligaría al director a actuar como árbitro entre intereses heterogéneos” (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa**, ed. Ginebra. OIT, 1981, p. 29-30).

possa dividir o poder empresarial com o empregador, detentor absoluto desta condição. Contudo, não é assim que se mostra a racionalidade do regime liberal das relações de emprego. Alain Touraine observa ser a doutrina liberalista um modelo político social negativo baseado na exploração, que considera a ideia da união de poderes alheia à democracia, tornando o homem um ser social que preza pelo individualismo.<sup>89</sup> Para Norberto Bobbio a relação do indivíduo para com a sociedade, dentro de uma política liberal, está pautada num modo de ser onde o aspecto individual é valorizado e conduzido à condição de protagonista, colocando em destaque a capacidade de desenvolvimento das próprias faculdades, dentro de um espírito de liberdade voltado para a interiorização, contrário ao pensamento democrático, onde a união entre os homens tende a se voltar para uma espécie de reconciliação com a sociedade, esta como produto de acordo dos indivíduos entre si, em que as decisões coletivas são tomadas pelo indivíduo de maneira direta ou mediante representação, restando caracterizada a intenção de uma instituição de poder comum, sempre voltado para o exterior.<sup>90</sup> A concepção liberal, portanto, está fundada na lógica da priorização do indivíduo e, posteriormente, da sociedade, o que torna inevitável o reconhecimento de uma doutrina cuja conseqüência é o individualismo em detrimento do coletivo. Consequentemente, a leitura pelo viés da crença liberal, no cenário da empresa, é de distanciando entre empregado e empregador. A partir desse panorama Alfredo Montoya Melgar sintetiza o atual jogo do poder entre empregado e empregador, observando que no modelo vigente predomina o poder do empregador, não obstante o

---

<sup>89</sup> Ao concluir sobre a democracia liberal Alain Touraine nota que “A concepção liberal carrega consigo, portanto, os mesmos princípios da concepção revolucionária, e também atrai críticas tão amplas como as que recebe esta última. Nos dois casos, uma visão global e não social impõe sua lógica a uma ordem social que se define de maneira puramente negativa pela exploração ou pela tradição: a visão que elimina a idéia de ato social. Qualquer que seja a racionalidade, a do mercado ou a do príncipe, ela quer se impor a uma organização social definida somente pela irracionalidade dos atores que procuram se proteger, conservar hábitos, vantagens adquiridas, privilégios, canais de influência. Este paralelismo parece aqui mais importante do que a oposição evidente entre o voluntarismo político e a desconfiança extrema do liberalismo em relação a toda intervenção voluntarista e centralizada nas trocas sociais. Mas, tal como se pode duvidar do caráter democrático de um poder “popular absoluto”, pode-se considerar como estranho à democracia um modo de gestão social que facilita a acumulação das riquezas e dos poderes de decisão, aumentando, deste modo, as distâncias sociais ao invés de as reduzir” (TOURAINE, Alain. **Igualdade e Diversidade**: o sujeito democrático, Bauru. EDUSC, 1998, p. 32-33).

<sup>90</sup> BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e democracia**, São Paulo. Brasiliense, 1988, p. 47-48.

ressurgimento de projetos de participação do empregado na empresa.<sup>91</sup> Em outras palavras, ao empregador cabe assumir o poder de mando isoladamente, de forma autoritária e, ao empregado, a condição de mero vendedor de sua força física e ou intelectual, vital para com a finalidade produtiva. Neste cenário de formatação social o empregado perde sua capacidade política,<sup>92</sup> e o discurso racional do sistema liberal assim se impõe na prática, ressaltando o antagonismo existente na empresa entre as figuras do empregado e empregador.

A empresa, enquanto condicionada ao sistema político liberal, age de maneira unilateral visando atingir seus propósitos, baseada no que denomina Boaventura de Souza Santos em direito da produção, que se estabelece na forma de um engendrado sistema organizacional.<sup>93</sup> Acerca desta organização, adverte Guido Fischer que para a empresa interessa o melhoramento do processo produtivo, não sendo o homem, muito embora o operador de tal processo, objeto de seu interesse.<sup>94</sup> Este cenário de empresa é de tensão entre empregado e empregador em razão das divergências decorrentes dos interesses que lhes são próprios, sendo que esta tensão é administrada pelo contrato de emprego que lhe empresta legitimidade. Não sem razão, pode-se afirmar, conforme cita Antônio Álvares da Silva, ser a empresa uma arena em que comumente há

<sup>91</sup> MELGAR, Alfredo Montoya. **Poder do empresário e representação dos trabalhadores**, in Trabalho & Doutrina. São Paulo. Editora Saraiva, n. 16, março de 1988. Trimestral. p. 52.

<sup>92</sup> TOURAINE, Alain. op. cit., p. 37.

<sup>93</sup> Boaventura de Souza Santos ao abordar as formas de direito, este como “um corpo de procedimentos regularizados e de padrões normativos, considerados justificáveis num dado grupo social, que contribui para a criação e prevenção de litígio, e para a sua resolução através de um discurso argumentativo, articulado com a ameaça de força”, cita que o direito da produção “é o direito da fábrica ou da empresa, o conjunto de regulamentos e padrões normativos que organizam o cotidiano das relações do trabalho assalariado (relações de produção e relações na produção): códigos de fábrica, regulamentos das linhas de produção, códigos de conduta dos empregados, etc. O direito de produção pode ser imposto unilateralmente pelo patrão ou pela administração, e também pode resultar de negociações com os sindicatos ou outros representantes dos trabalhadores” (SANTOS, Boaventura de Souza. **Para um novo senso comum: a ciência, o direito e a política na transição paradigmática**. Vol. 1: A crítica da Razão Indolente: contra o desperdício da experiência. 5. ed. São Paulo. Cortez, 2005, p. 295).

<sup>94</sup> Ao estabelecer uma concepção sociológica acerca do conceito da parceria na indústria Guido Fischer menciona que “Aos estudos cronométricos, propriamente ditos, agregaram-se logo estudos especializados dos movimentos, da ação e da fadiga, por isso que, em tal fixação de trabalho generalizado, não pode ser levada em conta a natureza espiritual e corporal do homem individual que trabalha, e o qual anteriormente podia fazer depender a sua produção no trabalho de suas próprias necessidades. A princípio interessa somente o aprimoramento do processo do trabalho, porquanto o homem operante, nessas condições, ainda não entrou na visão das vantagens da organização. Somente as condições de trabalho, logo em seguida também o aparelhamento do trabalho serão ajustados à natureza da produção do trabalho porventura exigido” (FISCHER, Guido. **A pareceria na indústria**, São Paulo. Livraria Freitas Bastos S.A., 1956, p. 11).

divergência entre empregado e empregador em razão da oposição de interesses existentes na preparação interna que acontece na mesma para o mundo exterior. A resolução da divergência, quando decorrente da vontade unilateral do empregador, baseada no poder de mando e comando, não autoriza falar em participação.<sup>95</sup> Esta, segundo Carole Pateman, exigiria um processo onde as partes exercem influências recíprocas na tomada de decisões,<sup>96</sup> ou seja, para a participação se efetivar deve ser considerado o interesse do empregado enquanto divergente na composição da divergência.

Sente-se ser inegável a necessidade do reconhecimento da empresa como um espaço social antagônico, tornando-se utopia qualquer enfrentamento no sentido de implantação do instituto da participação sem sua abordagem. Observa Chantal Mouffe que a partir do momento em que são aceitas determinadas posições existentes nas relações sociais, necessariamente haverá uma afirmação de diferenças, a determinação de um e de outro, e, deste momento em diante, qualquer relação envolvendo estes dois pólos se torna antagônica.<sup>97</sup> Para referida autora, dentro do regime liberal, a democracia cada vez mais se identifica com o próprio sistema e sua extensão política se limita ao domínio da legalidade,<sup>98</sup> ou seja, a participação como elemento de democracia ante a doutrina liberal implica no reconhecimento da existência de um fundamento legal que lhe ampare bem, quando do enfrentamento da questão do individualismo e do antagonismo.

---

<sup>95</sup> SILVA, Antônio Álvares da. op. cit., p. 30.

<sup>96</sup> PATEMAN, Carole. op. cit., p. 96.

<sup>97</sup> Para Chantal Mouffe “Se aceitarmos que todas as identidades são relacionais e que a condição de existência de qualquer identidade é a afirmação de uma diferença, determinação de um «outro» que desempenhará o papel de «elemento externo constitutivo», torna-se possível compreender a forma como surgem os antagonismos. No domínio das identificações colectivas, onde o que está em causa é a criação de um «nós» pela delimitação de um «deles», existe sempre a possibilidade de esta relação nós/eles se transformar numa relação do tipo amigo/inimigo; por outras palavras, pode sempre tornar-se política, no sentido que Schmitt dá ao termo. Isto pode acontecer quando o outro, que até aí só era considerado sob o prisma da diferença, começa a ser compreendido como negando a nossa própria identidade, como pondo em causa a nossa própria existência. Desse momento em diante, qualquer relação do tipo nó/eles, seja religiosa, étnica, nacional, económica ou outra, torna-se o centro de um antagonismo político” (MOUFFE, Chantal. **O Regresso do Político**, Lisboa. Gradiva, 1996, p. 13).

<sup>98</sup> MOUFFE, Chantal. op. cit., p. 17.

Este primeiro capítulo cuidou de estabelecer os contornos da participação do empregado na gestão da empresa como fundamento de democracia nas relações de emprego. A participação se apresenta como um instrumento previsto legalmente para incluir o empregado na gerência da empresa de tal modo que possa dividir o poder empresarial com o empregador, detentor absoluto desta condição. Contudo, a tese da participação enquanto elemento de democracia em referidas relações de emprego apresenta-se questionável quanto a sua efetivação em razão de ser um instituto complexo, que desde sua gênese apresenta empecilhos de diversos aspectos que dificultam sua fixação como ideal democrático. A dificuldade de sua efetivação, porém, não se restringe à complexidade do instituto em si, como foi possível verificar. O mesmo carrega consigo questionamentos que transpassam seus limites em direção a um cenário maior e mais complexo, envolvendo o próprio regime liberal responsável pelas características em que se assenta a sociedade contemporânea, e que prevê um Estado mínimo, baseado num regime jurídico contratualista, onde se faz valer a vontade das partes para a formação de uma vontade comum. Este último aspecto é o que se pretende demonstrar no próximo capítulo.



## CAPÍTULO II – O CENÁRIO JURÍDICO LABORAL COMO ANTÍTESE A PARTICIPAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

### 2.1 O trabalho como objeto do Direito do Trabalho

Demonstrar como se estrutura o trabalho perante o Direito do Trabalho é importante para se estabelecer parâmetros de discussão acerca da participação enquanto modalidade de integração do empregado na gestão da empresa. As importantes manifestações provocadas pelo trabalho nos levam a procurar entendê-lo em seus aspectos, em sua fonte, em sua relação com os demais aspectos da vida humana. Inegável que o trabalho, por estar ligado a natureza humana, nasce de um esforço racional que se concretiza na exteriorização da atividade pelo homem visando prover suas necessidades para com a vida e para sua manutenção. Neste aspecto Felice Battaglia conceitua o trabalho como algo construído racionalmente para dar sustentação ao homem.<sup>99</sup>

Esta racionalidade, obviamente, não ignora a relação que o homem estabelece com a natureza. De acordo com Antônio Álvares da Silva é pelo trabalho que o homem, interfere na natureza e, não somente satisfaz tais necessidades, mas, indo além, cria condições que visam atender aos interesses da sociedade, tanto no espaço político quanto social.<sup>100</sup> A política econômica, segundo o mesmo autor, não prescinde

<sup>99</sup> Felice Battaglia destaca que: “El trabajo tiene sentido para el hombre en el mundo. Siendo aquí donde insiste Hegel con su temática de un mundo que el hombre llega a construir racionalmente, usando por instrumento adecuado al espíritu que es actividad y que es trabajo. Y de ahí arranca Marx, para quien el trabajo traduce fuerzas económicas, aun cuando no se liga al espíritu como idea, con vistas a una construcción cada vez más completa. Constituyendo la premisa para ambos la autosuficiencia del hombre”. Ainda, citando Hegel e Marx, p. 210, Battaglia esclarece que: “Si consideramos ahora las teorías del marxismo, no podemos negar se relaciona con Hegel, cuya crítica asume y desarrolla. Solo que, mientras Hegel da una noción universal del trabajo, una visión inicial unitaria del trabajo y del mundo, teniendo confianza en que las antinomias que encuentra puedan resolverse por la virtud interna de la idea que le suscita, Marx, precisamente porque prescinde de toda noción universal, se encierra en la economía, comprobando las oposiciones reales y extremándolas, incluso aunque se le presente por delante una visión resolutoria, y cabalmente siendo la conjunción en la realidad de las cosas de un mundo en el cual el trabajo sea el signo pacificador de la humanidad auténtica y perfecta” (BATTAGLIA, Felice. **Filosofia del trabajo**, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, 1955, p. 207-208).

<sup>100</sup> SILVA, Antônio Álvares da. op. cit., p. 12.

do trabalho, que somado à natureza e ao capital, torna possível o desenvolvimento, a geração de riquezas e a busca do bem-estar social, tornando-se o trabalho, portanto, essencial para a política econômica, na medida em que a natureza e o capital, sozinhos, não tornariam possível o que somente é possível com a força do trabalho.<sup>101</sup> Da mesma forma Ricardo L. C. Nunes ao observar que o trabalho, quando interpretado dentro de um contexto generalizado como criador de valores de uso, mostra-se como expressão de uma relação metabólica entre o homem e a natureza.<sup>102</sup> A natureza como palco onde o homem se realiza produzindo valores de uso, constituindo-se um cenário de verdadeira condição para a vida humana, também é defendido por Marilda Villela Iamamoto. Para esta autora o trabalho se constitui numa atividade racional cuja direção está voltada para determinada finalidade, no caso, a produção de valores de uso, onde a matéria natural é absorvida visando a satisfação das necessidades humanas, provocando fenômenos que envolvem o homem e a natureza.<sup>103</sup>

Para Felice Battaglia não há uma definição absoluta para o que seja trabalho, sendo melhor deixá-la em aberto, como algo inacabado, de maneira que mais é apropriado abordá-lo pela extensão do conceito em si do que pela terminologia, já que representa uma postura ética do homem para o homem, um elemento do espírito humano e também realizações externas voltadas para as mais diversas questões que se referem ao cotidiano, que ao produzir alegrias e tristezas deve estar para o homem, de modo a suprir seu espírito e, na sequência formá-lo moral e eticamente para enfrentar as questões do mundo material.<sup>104</sup> Tal posicionamento também é defendido por

<sup>101</sup> SILVA, Antônio Álvares da. *ibid.*

<sup>102</sup> ANTUNES, Ricardo L. C. **Os sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho, 2. ed. São Paulo. Boitempo, 2009, p. 139.

<sup>103</sup> IAMAMOTO, Marilda Villela. **Trabalho e indivíduo social**: um estudo sobre a condição operária na agroindústria canavieira paulista, São Paulo. Cortez, 2001, p. 40.

<sup>104</sup> Para Felice Battaglia “No solamente se trata de una cuestión importantísima desde el punto de vista especulativo, sino también de unos problemas de máxima actualidad y de un significado evidente para el mañana. Se insiste mucho en que nuestra civilización es la civilización del trabajo, puesto que nace, se desarrolla y progresa en el trabajo; se tiene en gran aprecio al mismo en cuanto significa actividad, producción, y en cuanto que reclama máquinas gigantescas dispuestas a transformar la tierra, a combinar los elementos y a derivar los productos útiles a la existencia humana, exigiendo de este modo una especial disciplina – una técnica – para lograr sus fines. Se habla también de la dignidad del trabajo, del deber del trabajo, del derecho al trabajo, afirmándose con esto que el trabajo es un valor en el orden ético-jurídico al hombre conferido, y que el hombre eleva. Se apunta también havia una religión del trabajo, en el intento de ligarlo a una idea, si no de trascendencia, si, en cambio, immanente a la vida y a nuestro destino; se trata de fundar, por outro lado, un culto,

Ricardo L. C. Nunes que argumenta que o trabalho se caracteriza como elemento de humanização do homem, constituindo-se como ponto de partida de uma condição interna, que habita o homem, e se concretiza pela sua exteriorização.<sup>105</sup> Trata-se, como argumenta José Arthur Gianotti, de um processo que inicia mentalmente e, na sequência, se materializa como atividade externa pelo homem, ocupando assim o lugar da razão.<sup>106</sup>

Como se observa, o trabalho, enquanto processo de auto-realização da humanidade,<sup>107</sup> mostra-se de fundamental importância enquanto análise ontológica do homem, servindo como elemento de sentido a vida.<sup>108</sup> Contudo, esta é uma abordagem que não interessa, sobretudo de forma direta, ao Direito, aqui representado especificamente pelo Direito do Trabalho, bem como à participação como elemento de integração do empregado na gestão da empresa.

Manuel Alonso Olea argumenta se tratar o trabalho, enquanto interesse do Direito do Trabalho de um paradoxo, posto que não se baseia em seu sentido amplo, mas num determinado tipo especial de trabalho, marcado por um contexto histórico.<sup>109</sup> Para o Direito do Trabalho interessa, inicialmente, o trabalho como algo realizado pelo homem e não por outros seres. Neste sentido o supra citado autor assevera que a presença do homem, no início da realização do trabalho, é que o qualifica como um

---

una espécie de revelación: exactamente la religión del trabajo, una religión laica y humana. Desde estos puntos de vista – económico, técnico, jurídico, religioso –, el trabajo adquiere una importancia, cada vez mayor, en el sentido que no se puede prescindir del mismo para la comprensión de la vida. Se tiende, por tanto, a disciplinarlo en una organización cada vez más coherente, al fin de que el resultado de la labor humana sea siempre el mejor, que nada se pierda de nuestro esfuerzo o rinda menos de lo que podría rendir” (BATTAGLIA, Felice. **Filosofía del trabajo**, Madrid. Editorial Revista de Derecho Privado, 1955, p. 3-4).

<sup>105</sup> Ricardo L. C. Antunes adverte que “Embora seu aparecimento seja simultâneo ao trabalho, a sociabilidade, a primeira divisão do trabalho, a linguagem etc., encontram sua origem a partir do próprio ato laborativo. O trabalho constitui-se como categoria intermediária que possibilita o salto ontológico das formas pré-humanas para o ser social. Ele está no centro do processo de humanização do homem. Para aprender a sua essencialidade é preciso, pois, vê-lo tanto como momento de surgimento do pôr teleológico quanto como protoforma da práxis social” (ANTUNES, Ricardo L. C. **Os sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho, 2. ed. São Paulo. Boitempo, 2009, p. 136).

<sup>106</sup> GIANNOTTI, José Arthur. **Trabalho e Reflexão**: ensaios para uma dialética da sociabilidade, 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1984, p. 81-87.

<sup>107</sup> ANTUNES, Ricardo L. C. op. cit., p. 139.

<sup>108</sup> ANTUNES, Ricardo L. C. op. cit., p. 143.

<sup>109</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 22.

trabalho humano.<sup>110</sup> De pouco, senão nenhuma relevância, pois a discussão sobre a gênese do trabalho como ato existencial do homem<sup>111</sup> para o Direito do Trabalho, na medida em que atribui importância ao estabelecimento do trabalho como objeto de realização humana exteriorizada.

O que se nota, portanto, é que o Direito do Trabalho passa a se interessar pelo trabalho, porém não como algo realizado pelo homem enquanto gênero, onde cabe reconhecer, por exemplo, o trabalho improdutivo ou realizado com interesses exclusivamente próprios, mas aquele trabalho que preenche certos pressupostos que permitem a configuração de uma relação jurídica entre os envolvidos em sua realização. De acordo com Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena tais pressupostos são os mesmos que conceituam a figura do empregado, no caso prestação pessoal de serviços a terceiro, serviços não eventuais, subordinação e pagamento de salário.<sup>112</sup> Para Manuel Alonso Olea o trabalho, que interessa para o Direito do Trabalho, é o trabalho livre, produtivo e prestado para uma terceira pessoa.<sup>113</sup> Assegura referido autor se tratar do trabalho cujas características consistem na voluntária colocação do esforço humano direcionado a alcançar recursos materiais, visando como resultado algo considerado socialmente produtivo e que é atribuído a um terceiro, estranho àquele que executa o trabalho.<sup>114</sup> Esclarece, ainda, que o Direito do Trabalho toma como realidade social diferenciada o trabalho prestado de acordo com referidas características, ou seja, dentro de uma relação social de poder e ou relação jurídica de subordinação, em que o empregado conserva certa liberdade para decidir que os resultados de sua produção são destinados a terceiro.<sup>115</sup>

---

<sup>110</sup> OLEA, Manuel Alonso. *ibid.*

<sup>111</sup> CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**, São Paulo. Moderna, 1992, p. 43.

<sup>112</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *op. cit.*, p. 168.

<sup>113</sup> OLEA, Manuel Alonso. *op. cit.*, p. 28.

<sup>114</sup> OLEA, Manuel Alonso. *op. cit.*, p. 23-24.

<sup>115</sup> OLEA, Manuel Alonso. *op. cit.*, p. 27.

O Direito do Trabalho é uma estrutura, um meio pelo qual o Estado politicamente regula e conduz a sociedade no que refere as relações econômicas,<sup>116</sup> ou seja, às relações de produção baseadas numa condição de dependência entre o prestador e o tomador do trabalho. Este trabalho caracteriza uma condição social pré-estabelecida e como tal é recepcionado e regularizado pelo Direito do Trabalho, que, na forma de ficção jurídica, reveste empregado e empregador das condições de liberdade e igualdade,<sup>117</sup> de que defende a política liberal. Trata-se de reconhecer o Direito do Trabalho como agente regularizador de uma relação jurídica em que empregado e empregador, não obstante dotados de autonomia da vontade para formalizar tal relação jurídica, ficam condicionados a regras que lhes são impostas legalmente e que funcionam como limitador da referida autonomia.<sup>118</sup> O ordenamento normativo fundado no regime liberal proporciona uma exposição jurídica de manifestação de liberdade e igualdade que, conforme bem nota Aldacy Rachid Coutinho, permite encobrir as diretrizes do liberalismo econômico e as relações de força mercantil.<sup>119</sup> Dentro dessa perspectiva, Nicos Poulantzas assinala que o ambiente da produção é moldado em suas articulações pelo aspecto econômico e que, tanto o empregado quanto os meios de produção, são considerados elementos invariáveis do econômico.<sup>120</sup> Neste cenário, cuja idealização é de louvação ao econômico, de uma concepção de vida individualista, o empregado se coloca em linha de oposição ao empregador, cedendo a este, não somente sua força de trabalho, mas também parte de seu ser, vez que indissociável do trabalho a presença física do empregado carregada de seus mais instintivos sentimentos.

---

<sup>116</sup> A luta de classes, para Nicos Poulantzas, passa imprescindivelmente pela intervenção do Estado. Para referido autor “O modo de intervenção do Estado e do direito – estruturas – na estrutura econômica é pensado como intervenção da prática política – luta política de classe – na prática econômica – luta econômica de classe” (POULANTZAS, Nicos. **Poder político e classes sociais**, São Paulo. Martins Fontes, 1977, p. 85).

<sup>117</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**, São Paulo. LTr, 1999, p. 193.

<sup>118</sup> FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho**: do sujeito de direito à sujeição jurídica, São Paulo. LTr, 2002, p. 130.

<sup>119</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid; NETO, José Affonso Dallegrave; GUNTHER, Luiz Eduardo. Função social do contrato individual de trabalho. In. \_\_\_\_\_. **Transformações do Direito do Trabalho**. Curitiba. Juruá, 2002, p. 31.

<sup>120</sup> POULANTZAS, Nicos. op. cit., p. 25.

Assim, muito embora possa se atribuir um caráter filosófico ao conceito de trabalho como algo que esteja ligado ao homem enquanto elemento de sua sustentação, para o Direito do Trabalho importa basicamente que o trabalho seja realizado pelo homem como um aspecto externo decorrente de uma relação jurídica estabelecida, e que reconhece a condição de sujeição do prestador do trabalho para com o tomador, no caso, do empregado para com o empregador. É a partir deste cenário que prevê o trabalho exercido dentro de uma relação social individualizada e antagônica assegurada juridicamente, ou seja, pelo domínio de um ordenamento legal, que a participação deve ser analisada. Conforme afirma Herbert Marcuse, por mais que seja restrito, o domínio da lei sempre será circunstancialmente menos mal que o domínio que se firma acima da lei ou sem a lei.<sup>121</sup> Assim, uma análise da participação, negando a condição em que o trabalho interessa ao Direito do Trabalho, tende a tornar sua finalidade uma utopia. Necessário, portanto, o reconhecimento de que a participação, enquanto elemento de proposta para o que Chantal Mouffe denomina de democracia moderna,<sup>122</sup> deve enfrentar um cenário em que as relações de emprego são revestidas de tais condições.

Observa-se, pois, que a participação do empregado na gestão da empresa não prescinde de uma análise da natureza do trabalho enquanto interesse do Direito do Trabalho, posto que tal análise leva, necessariamente, ao estabelecimento de uma relação jurídica baseada na sujeição do empregado, sendo isto que veremos na sequência.

---

<sup>121</sup> MARCUSE, Herbert. **A ideologia da sociedade industrial**, 3. ed. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1969, p. 64.

<sup>122</sup> Uma teoria de democracia moderna, segundo Chantal Mouffe, op. cit., passim aqui e ali, deve conter previsão para espaços que absorvam posicionamentos conflitantes da identidade dos indivíduos enquanto cidadãos, sendo que para tanto deve haver uma dissociação do político em relação ao econômico, com o estabelecimento de uma nova racionalidade para o individualismo, sem negar o antagonismo existente nas relações sociais, de tal maneira que ocorra uma radicalização da idéia de pluralismo, promotora de novas articulações dos princípios da liberdade e igualdade, consequentemente de uma revolução democrática.

## 2.2 O trabalho como objeto do contrato de emprego

O trabalho, quando exercido dentro das condições que interessam ao Direito do Trabalho, passa a ser regulado por normas materiais ditadas por este e que se exteriorizam na forma de contrato. O contrato é a forma como se estrutura juridicamente uma realidade social básica.<sup>123</sup> Ao se normatizar os fatos econômicos, provoca-se uma harmonização, posto que a relação social existente entre empregado e empregador, este detentor dos meios de produção, passa a ser gerida mediante um contrato, seguindo o acordo de vontades. Como observa Manoel Alonso Olea o contrato não é outra coisa senão que a configuração de uma determinada realidade social.<sup>124</sup> Conforme destaca José Arthur Gianotti a relação social decorrente da produção, do vínculo do homem com o próprio homem, implica no reconhecimento de uma determinada condição sociológica, em que cada pessoa se põe como vontade, e a troca de interesses passa a ser tida como de livre arbítrio, ou seja, de uma relação que é regida contratualmente.<sup>125</sup> Desta relação estabelecida mediante contrato é que surge a relação de emprego.<sup>126</sup>

O contrato de emprego, portanto, se caracteriza como uma abstração jurídica que regulariza a vontade das partes já existente no mundo fático e que produz seus efeitos obrigacionais.<sup>127</sup> Num primeiro momento, o contrato de emprego, tal como qualquer outra modalidade contratual, exige a presença de elementos básicos para sua formação, isto é, os sujeitos e suas respectivas capacidades jurídicas, o consentimento das partes ante a concorrência de suas vontades e o objeto, ou seja, os direitos e obrigações substanciais que do mesmo decorrem.<sup>128</sup> Interessa-nos, enquanto objeto de pesquisa, a abordagem quanto aos direitos e obrigações, posto que sobre os mesmos é que versa a relação dos sujeitos que celebram o contrato de emprego,<sup>129</sup> e que lhe

---

<sup>123</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 118.

<sup>124</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 163.

<sup>125</sup> GIANNOTTI, José Arthur. op. cit., p. 287.

<sup>126</sup> MARANHÃO, Délio; BARBOSA, Luiz Inácio. op. cit., p. 49.

<sup>127</sup> SILVA, Antônio Álvares da. op. cit., p. 14-15.

<sup>128</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 120.

<sup>129</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 141-142.

confere condição de modalidade contratual diferenciada, com características cujos efeitos dizem respeito e interessam ao ideal da participação do empregado na gerência da empresa. Tais direitos e obrigações, no caso, são estabelecidos imperativamente, de tal maneira que não se consegue alterá-los ou substituí-los,<sup>130</sup> e se traduzem, num primeiro momento, na obrigação que o empregado possui em prestar o trabalho e no direito do empregador de exigir tal prestação, e, posteriormente, no direito do empregado em ser remunerado pelo trabalho prestado e na obrigação do empregador em efetuar tal remuneração. Trata-se, no dizer de Orlando Gomes, de um intercâmbio de prestações patrimoniais ligados a negócios jurídicos de atividade.<sup>131</sup>

Referidos direitos e obrigações substanciais, que decorrem do contrato de emprego e que emprestam a este a condição de contrato especial, não retiram a idealização de que o contrato confere uma regular situação à relação social de produção, onde a liberdade e a igualdade parece prevalecer.<sup>132</sup> Com efeito, o contrato de emprego cria uma relação jurídica e não corresponde a ela,<sup>133</sup> modo que a condição sinalagmática, que o Direito do Trabalho lhe empresta e que se materializa num sistema de troca do trabalho pela remuneração, não traduz uma realidade de efetiva liberdade e igualdade, mesmo que sua finalidade seja a de atenuar juridicamente as diferenças sociais resultantes da diversidade de situação econômica existente entre as

---

<sup>130</sup> Segundo informa Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena “O contrato de trabalho, ocorridos seus pressupostos fáticos, cerca-se, em sua tutela, portanto sem usa consequências, de limitações e imposições estabelecidas em leis imperativas, que a vontade das partes não pode derrogar. Alias, o princípio da inderrogabilidade, que acompanha o da heteronomia, é fenômeno de apreensão em quase todas as relações jurídicas de direito privado, no chamado tráfico de massa” (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e suposto**, São Paulo. Saraiva, 1975, p. 106).

<sup>131</sup> Para Orlando Gomes “O contrato de trabalho é um instrumento jurídico de que dispõem os homens para a legalização das suas relações de produção. Encarado na sua função econômica, pertence à categoria dos negócios de atividade, por sua vez, se incluem na classe dos negócios de troca (que se caracterizam pelo intercâmbio de prestações patrimoniais). Com a atribuição patrimonial, isto é, a vantagem que cada parte proporciona ao patrimônio da outra, visam os contratantes a uma finalidade usual do comércio jurídico, que constitui a causa do negócio jurídico. No contrato de trabalho, uma das partes presta serviços contínuos à outra em troca de uma remuneração. Quando o estipulam, têm em vista o exercício de uma atividade profissional em troca de salário. O objetivo do empregador é aproveitar-se do trabalho do empregado, o deste, lograr certa retribuição pelo trabalho prestado. Levando em conta a função econômico-social que esse contrato desempenha, a lei o esquematiza para tutelar os interesses que se harmozinam sob essa forma, validando apenas os que se compõem em termos dignos de proteção jurídica. Caso contrário, o contrato é inválido por ter causa ilícita” (GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**, 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1978. 1 v., p. 237-238).

<sup>132</sup> GIANNOTTI, José Arthur. op. cit., p. 287.

<sup>133</sup> MARANHÃO, Délio; BARBOSA, Luiz Inácio. op. cit., p. 46.



partes contratantes.<sup>134</sup> Pelo aspecto jurídico, não se ignora a limitação também do empregador em sua liberdade e igualdade de contratar, pois que restrito, tal qual o empregado, às regras do ordenamento legal imposto pelo Estado.<sup>135</sup> A criação de uma relação jurídica que não lhe corresponde, isto é, uma ficção jurídica, encontra sua justificativa no interesse do Estado em intervir nas relações produtivas baseadas em contrato de emprego mediante uma legislação com caráter social, objetivando a proteção do empregado, enquanto pessoa física que entra na relação jurídica somente com sua força de trabalho, inevitável para a composição do sistema produtivo, recebendo assim proteção para preservação da própria estrutura social e econômica.<sup>136</sup> Neste aspecto Délio Maranhão adverte que os interesses do direito individualista estão voltados para a busca da perfeição lógica de suas construções doutrinárias e não para com o conteúdo humano da relação jurídica que do trabalho decorre.<sup>137</sup> A respeito desse direito, Chantal Mouffe explica que, a visão do regime liberal, onde o mesmo teria sua origem, é carente de capacidade para compreender o homem como ser político em sua essência,<sup>138</sup> tornando indubitoso que o direito, embora fundado nos princípios da liberdade e igualdade sustentadores da teoria liberalista, tende ao estabelecimento de regras limitadoras ao político, conseqüentemente a questões de conteúdo humano.

<sup>134</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. op. cit., p. 185.

<sup>135</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid; NETO, José Affonso Dallegrave; GUNTHER, Luiz Eduardo. Função social do contrato individual de trabalho. In. \_\_\_\_\_. **Transformações do Direito do Trabalho**. Curitiba. Juruá, 2002, p. 37-38.

<sup>136</sup> Ao se referir aos sujeitos do contrato de emprego Aldacy Rachid Coutinho indica no sentido de “Esse ser é protegido pelo que tem e detém e não pelo que é. Os direitos e deveres restam primordialmente disciplinados pelas condições de propriedade – dos meios e instrumentos de produção e da própria força de trabalho objetivada. O empregador é detentor da propriedade sobre os meios de produção e, nessa extensão, merece proteção em uma suposta necessidade de segurança jurídica nas relações que porventura entabular, assegurando a ordem jurídica, o poder de exigir ou pretender que o empregado realize um determinado comportamento positivo (entregar a força de trabalho). O empregado, não sendo um proprietário e, portanto, sendo um ausente de poder, embora possua apenas a sua força de trabalho, necessária como elemento agregador de valor ao capital e, tão-só a partir dessa variável, resta protegido para preservação da própria estrutura social e econômica. Ao mesmo tempo em que o empregado está em um estado de sujeição em relação aos poderes do empregador de produção de efeitos jurídicos, lhe restam, fora da órbita dos poderes do empregador, os direitos que mantém a própria estrutura capitalista: limitação da jornada e períodos de descanso para preservação da própria força de trabalho (*questões de tempo*), remuneração e suas garantias, eis que o trabalho não é escravo e precisa com o valor de troca movimentar a própria economia (*questões de valor*) e condições de realização de trabalho (*questões de modo*), tomadas no aspecto monetário” (COUTINHO, Aldacy Rachid; NETO, José Affonso Dallegrave; GUNTHER, Luiz Eduardo. Função social do contrato individual de trabalho. In. \_\_\_\_\_. **Transformações do Direito do Trabalho**. Curitiba. Juruá, 2002, p. 29).

<sup>137</sup> MARANHÃO, Délio; BARBOSA, Luiz Inácio. op. cit., p. 16.

<sup>138</sup> MOUFFE, Chantal. op. cit. p. 12.

O trabalho decorrente de esforço humano, e que interessa ao Direito do Trabalho, tem estabelecido no contrato de emprego suas condições obrigacionais, de modo que o Direito do Trabalho é essencialmente determinado pelo contrato de emprego, resultando de tal modelagem a pressuposição do empregado como sujeito equiparado ao empregador em liberdade e igualdade, ou seja, num discurso que mascara o objetivo de proteção do sistema produtivo como garantidor econômico da sociedade, e que transforma o empregado de sujeito de direito em trabalhador sujeitado.<sup>139</sup> Uma leitura diferente do contrato de emprego, porém capaz de fornecer uma compreensão ampla do panorama em que o mesmo se situa é fornecida por Nicos Poulantzas, quando apresenta referido instrumento jurídico como motivo de articulação entre classes representadas pelas figuras do empregado e do empregador.

140

Aldacy Rachid Coutinho, muito embora observando na figura do contrato de emprego um instrumento jurídico que, mesmo com toda a carga de limitação imposta pelo ordenamento legal, se mostra adequado para empregado e empregador criarem e desenvolverem as relações jurídicas, defende o posicionamento do contrato dotado de função idealizadora de concretização das necessidades reais do empregado, ou seja, como ser humano, modo a prevalecer questões que estariam afetas a sua personalidade de ser trabalhador.<sup>141</sup> Uma análise de tal proposição indica estar o homem preso à crença liberal, consequentemente propenso em aceitar o trabalho prestado mediante contrato de emprego, na formatação fixada imperativamente por força legislativa, como algo natural e racional. Assim agindo, o homem somente confirma positivamente a irracionalidade do sistema negando e se distanciando de uma condição tensional que lhe é necessária para colocar em jogo a possibilidade de novas conformações, e que, segundo Noam Chomsky, equivocadamente são tidas como

---

<sup>139</sup> FONSECA, Ricardo Marcelo. op. cit., p. 169.

<sup>140</sup> POULANTZAS, Nicos. op. cit., p. 86.

<sup>141</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid; NETO, José Affonso Dallegrave; GUNTHER, Luiz Eduardo. Função social do contrato individual de trabalho. In. \_\_\_\_\_. **Transformações do Direito do Trabalho**. Curitiba. Juruá, 2002, p. 34 e 45-46.

conquista da liberdade e da democracia.<sup>142</sup> Nesse sentido Herbert Marcuse entende que o homem carece de uma busca racional no sentido de identificar o falso do verdadeiro e o interesse imediato do interesse real, o que somente será possível com adoção de nova forma de viver baseada na negação de referida irracionalidade.<sup>143</sup> Para viver a negação desta irracionalidade se faz necessário, como explicita Chantal Mouffe, da existência permanente do conflito como forma de luta.<sup>144</sup> Somente assim haveria possibilidade de serem articulados novos movimentos visando o rompimento da sujeição a que está condicionado o empregado em razão do contrato de emprego.

A aparente equidade encontrada no contrato de emprego, e que se estabelece pelo viés da regulamentação jurídica de uma realidade social, em que se destacam os direitos e obrigações que regulam o sistema de troca fundado no binômio trabalho e remuneração, não esconde também outro traço característico do contrato de emprego, no caso, a subordinação a que se sujeita o empregado perante o empregador no cumprimento do trabalho, e que de referidos direitos e obrigações decorre como uma obrigação instrumental ou acessória.<sup>145</sup>

Referida condição de dependência empresta um traço característico e fundamental do contrato de emprego,<sup>146</sup> o que torna forçoso seu reconhecimento como elemento de natureza jurídica caracterizador de condição a ser enfrentada pela participação do empregado na gestão da empresa, assunto este que na seqüência será objeto de análise.

---

<sup>142</sup> CHOMSKY, Noam. **O lucro ou as pessoas: neoliberalismo e ordem global**, 4. ed. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2004, p. 27.

<sup>143</sup> Conforme alerta Herbert Marcuse “O fato de a grande maioria da população aceitar e ser levada a aceitar essa sociedade não a torna menos irracional e menos repreensível. A distinção entre consciência verdadeira e falsa, entre interesse real e imediato, ainda tem significado. Mas a própria distinção tem de ser validade. O homem tem de vê-la e passar da consciência falsa para a verdadeira, do interesse imediato para o interesse real. Só poderá fazê-lo se viver com necessidade de modificar o seu estilo de vida, de negar o positivo, de recusar. É precisamente essa necessidade que a sociedade estabelecida consegue reprimir com a intensidade com que é capaz de ‘entregar as mercadorias’ em cada vez maior, usando a conquista científica da natureza para conquistar o homem cientificamente” (MARCUSE, Herbert. **A ideologia da sociedade industrial**, 3. ed. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1969, p. 17).

<sup>144</sup> MOUFFE, Chantal. op. cit. p. 17.

<sup>145</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. op. cit., p. 274.

<sup>146</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. op. cit, p. 170.

### 2.3 A subordinação como elemento de sujeição

Conforme analisamos, o contrato de emprego implica no reconhecimento de existência jurídica de condições obrigacionais inderrogáveis tanto para o empregado quanto para o empregador, não obstante a ficção jurídica de liberdade e igualdade jurídica conferida ao empregado. A condição a que se sujeita o empregado perante o empregador encontra sua razão de ser na expressão legislativa, o que lhe confere aspecto formal.

O contrato de emprego, automaticamente, impõe ao empregado uma condição de aceitação de cessão de sua força de trabalho para o empregador dela dispor como elemento de produção. Não se questiona o empregador, enquanto empreendedor, ser detentor da organização e da direção dos atos ligados ao objetivo da empresa. Assim é que se coloca o trabalho prestado na condição de empregado, do contrário estaríamos diante de um trabalho autônomo.<sup>147</sup> A aceitação pelo empregado da direção da empresa pelo empregador, mais que uma questão substancial, representa uma questão jurídica, cuja racionalidade, segundo Chantal Mouffe, foi construída baseada num comprometimento com as relações de poder<sup>148</sup>, no caso, com o poder do empregador. O poder discricionário conferido ao empregador para dirigir o trabalho a ser prestado pelo empregado se encontra expresso no artigo 2º da CLT.<sup>149</sup> A partir de então, incontroverso o reconhecimento, na figura do empregador, do poder de conferir ao empregado ordens sobre o trabalho a ser executado. Essa é a essência do chamado poder de direção do empregador.<sup>150</sup> Em síntese, o poder de comando do empregador envolve, de maneira ampla, as decisões sobre o modo do trabalho, sendo tal amplitude

---

<sup>147</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**, São Paulo. LTr, 1999, p. 210.

<sup>148</sup> MOUFFE, Chantal. op. cit. p. 19.

<sup>149</sup> “Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 34. ed. São Paulo. LTr, 2007, p. 39).

<sup>150</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 172-173.

de poder restrita aos limites do trabalho, objeto do contrato, e sua precípua finalidade que é a obtenção de resultados.<sup>151</sup>

A consequência do poder de direção do empregador é a subordinação do empregado, cuja previsão encontra-se assentada no artigo 3º da CLT.<sup>152</sup> Esta subordinação, segundo Carlos Alberto Barata Silva, é o ponto central ou núcleo informativo da relação jurídica de emprego.<sup>153</sup> Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena observa que o trabalho prestado a terceiro, mediante subordinação, envolve uma condição isenta de autonomia no sentido do que estabelece a lei, e reconhece a existência de uma relação jurídica sujeita a uma obrigação tida por inderrogável.<sup>154</sup> A hipótese de que o empregado, ao contratar, ante a ausência de liberdade e igualdade jurídica de sua parte, cederia sua força de trabalho concomitantemente com sua pessoa, para que o empregador pudesse de ambos utilizar como fatores de produção, se encontra superada. Neste aspecto o próprio Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena adverte que a subordinação é o lado passivo do poder de mando atribuído ao empregador, e que a natureza deste poder, bem como seus limites, nasce do ponto de vista do empregador, que visa o trabalho a ser prestado pelo empregado, o que implica reconhecer que inexistente poder de homem sobre homem, mas um poder decorrente de uma relação jurídica em que a legislação se coloca acima do indivíduo.<sup>155</sup> Imperioso o reconhecimento da subordinação, não como um estado, mas antes, como uma relação jurídica.<sup>156</sup> O empregador, pois, não objetiva a pessoa do empregado como objeto do contrato de emprego, mas a atividade que o empregado irá executar, afastando-se, portanto a hipótese de poder hierárquico discricionário que seria exercido incondicionalmente. A ficção, ou segundo Nicos Poulantzas a dissimulação,<sup>157</sup> de

<sup>151</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 172.

<sup>152</sup> “Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irandi; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 34. ed. São Paulo. LTr, 2007, p. 39).

<sup>153</sup> SILVA, Carlos Alberto Barata. **Compêndio de Direito do Trabalho**, 4. ed. São Paulo. LTr, 1986, p. 30.

<sup>154</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. op. cit., p. 106.

<sup>155</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. op. cit., p. 113.

<sup>156</sup> MARANHÃO, Délio; BARBOSA, Luiz Inácio. op. cit., p. 83.

<sup>157</sup> O contrato de emprego baseado na condição de igualdade e liberdade e parametrizado por um ordenamento jurídico-político pertencente a um Estado dominado pelo poder econômico somente constitui uma dissimulação para com aqueles que dele participam, das verdadeiras estruturas do econômico. (POULANTZAS, Nicos. **Poder**

liberdade e igualdade jurídica que se verifica em relação ao empregado, não autorizam o empregador a agir irrestritamente em relação à sua pessoa. Neste sentido, observa Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena que o trabalho, como atividade que decorre do objeto de uma relação jurídica, não pode ser associado ao empregado enquanto pessoa, posto que assim procedendo se estaria atribuindo ao mesmo a condição de coisa.<sup>158</sup>

A dependência do empregado para com o empregador se circunscreve a uma subordinação estritamente jurídica, isto é, decorrente do contrato, como parte ou modalidade da obrigação de trabalhar assumida pelo empregado, tal como ocorre com o poder de direção do empregador de que é derivado. Trata-se de analisar a relação de emprego dentro de um plano puramente obrigacional.<sup>159</sup> A subordinação do empregado constitui como que o poder jurídico concedido ao empregador. Este poder, em termos obrigacionais, segundo Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, pode ser conferido como um crédito que pode ser exigido em dois momentos: o primeiro se restringe à exigência pura e simples do exercício da atividade pelo empregado, ou seja, trata-se de um poder jurídico de exigibilidade; o segundo por sua vez se estabelece quando do exercício da atividade, oportunidade em que o empregador poderá dirigir referida prestação da forma que melhor lhe aprouver segundo seus interesses técnicos e econômicos.<sup>160</sup>

Arnaldo Sussekind, ao abordar a questão do poder do empregador resultante da subordinação estabelecida juridicamente pelo contrato de emprego, de maneira mais extensiva estabelece três momentos em que o mesmo ocorre, o primeiro, relacionado à direção e comando, quando da determinação das condições em que se deve estabelecer a realização do trabalho, o segundo, poder de controle, quando

---

**político e classes sociais**, São Paulo. Martins Fontes, 1977, p. 208).

<sup>158</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. op. cit., p. 231.

<sup>159</sup> Segundo Aldacy Rachid Coutinho “A relação de trabalho teria superado historicamente uma identificação real do direito (direito romano), para uma apreciação pessoal (medieval) e, hodiernamente, tendo desembocado num plano puramente obrigacional, não se sustentando uma estrutura de ilimitado e inquestionável poder sobre a pessoa” (COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**, São Paulo. LTr, 1999, p. 210).

<sup>160</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. op. cit., p. 234.

verifica o cumprimento do trabalho e, o terceiro, poder de sanção, quando aplica as penalidades disciplinares em caso de descumprimento obrigacional contratual.<sup>161</sup>

A subordinação caracteriza um modo de dependência do empregado para com o empregador e atribui traço característico ao contrato de emprego,<sup>162</sup> redundando no poder conferido ao empregador de limitar a liberdade e a igualdade jurídica conferida ao empregado no exercício do trabalho. Herbert Marcuse adverte que a liberdade sujeita a um sistema repressivo pode transformá-la num instrumento de dominação, e que a espontaneidade do homem na reprodução de necessidades preestabelecidas não confere autonomia, tão somente confirma a eficácia dos controles,<sup>163</sup> ou seja, no cenário das relações de emprego a maneira como são estabelecidas as regras de execução do trabalho não autoriza reconhecimento de existência de liberdade e igualdade de parte do empregado, tão somente de eficiência do empregador na fiscalização do processo produtivo. Tal perspectiva evidencia que a democracia carece de espaço no sentido da palavra na arena da empresa, pois, conforme examinado, inexistente oportunidade para o empregado promover seus interesses. Trata-se de um quadro desolador, onde impera o ideal autoritário do empregador, sendo cada vez mais evidente o afastamento do ideal político pluralista e participativo.<sup>164</sup>

Não obstante o enquadramento jurídico que atribuiu à subordinação aspecto formal, não se ignora possibilidade de sua existência fora de tal contexto, inclusive no âmbito do contrato de emprego, dado que subordinação não é necessariamente expressão originada do mundo jurídico. A existência da subordinação como algo real que permeia as relações humanas, antecede o revestimento jurídico que lhe é conferido, modo que a versão jurídica seria apenas espécie do gênero subordinação. Felice Battaglia lembra que o empregador detém o capital, monopoliza a propriedade e os meios de produção, o que se verifica como decorrência do modelo econômico em que vivemos, e isto transforma o empregado num ser dependente, que vende sua força

<sup>161</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. op. cit., p. 237.

<sup>162</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. op. cit., p. 170.

<sup>163</sup> MARCUSE, Herbert. op. cit., p. 28.

<sup>164</sup> CHOMSKY, Noam. op. cit., p. 106.

de trabalho, não participando, ou seja, alienando-se, do resultado produzido por esta força de trabalho.<sup>165</sup> André Gorz sustenta que a subordinação não é característica peculiar das sociedades industrializadas ou economicamente evoluídas, mas de todas as sociedades complexas.<sup>166</sup> Evidentemente a posição ocupada pelo empregado no cenário da empresa é de dependência em relação ao empregador, não somente jurídica, como observado até aqui, mas também decorrente de um estado que se estabelece nas relações humanas dentro de um contexto de maior complexidade atrelado as mais diversas situações. No caso das relações de emprego seria em razão da atividade econômica e toda a estrutura material que a envolve estarem direcionada a beneficiar a figura do empregador, tal como afirmado por Felice Battaglia. Como bem definiu Ricardo Marcelo Fonseca, a subordinação jurídica não é produto originário do mundo jurídico, apenas foi objeto de regulamentação, para que fosse possível ser aceita dentro de um sistema que preza pelo contratualismo, carregando consigo toda carga da

---

<sup>165</sup> Felice Battaglia esclarece que a causa de alienação do homem para consigo mesmo é o sistema econômico contemporâneo. Conforme afirma “Hemos visto las antinomias de Hegel. Persisten en Marx, pero es dabel aquí mismo preguntar por este: ¿ Por qué duran? ¿Cuál es su causa? El capitalismo. ¿ Por qué el hombre se ajena a sí mismo, por qué la máquina produce pobreza en vez de riqueza? Porque, se responde, vivimos dentro de un sistema capitalista. El trabajador en él no es hombre de verdad, no es libre; abandonado a todas las fluctuaciones de la oferta y de la demanda queda envilecido y se reduce a mercancía igual a los objetos que produce. El trabajador ofrece su trabajo y recibe la soldada, pero degenera hasta el punto de no ser libre, porque al ser más débil le vencen las férreas alternativas del mercado. En un momento en el que el capital deje de requerir trabajo, el trabajador sin trabajo y sin salario pierde toda razón de ser. Así el trabajo deriva por el plano inclinado de la objetivación y conduce a apartar al hombre de sí próprio, ajénándolo a su esencia y a su libertad, extraño como una mercancía cualquiera. En cuyo sentido es abstracto como lo definiera Hegel, pero no de un abstraccionismo que parta en sí todavía los rasgos de una universalidad positiva del espíritu, o sea no de un positivo abstractamente planteado, sino de un negativo que se abstrae por el espíritu, que es positividad y es totalidad. En el trabajo el trabajador (bien entendido que dentro de un sistema capitalista) no es total ni positivo en si, sino extraño a si mismo, no es hombre ni mucho menos libre, se vende al vender el trabajo, cabalmente se reduce a una cosa y a mercancía. Es un final espantoso: para el trabajador su própria vida llega a ser medio para vivir. No poseyendo más que su trabajo lo enajena y por ende se enajena a si mesmo, incurriendo en una esclavitud bastante peor que la antigua, al paro que respecto a él el capitalismo solo tiene un interes, el de conservarlo vivo, a fin de que no disminuyan los médios de trabajo que le permitan acumular riquezas infinitas” (BATTAGLIA, Felice. **Filosofia del trabajo**, Madrid. Editorial Revista de Derecho Privado, 1955, p. 210).

<sup>166</sup> Segundo registra André Gorz “Os capitalistas não inventaram a hierarquia, nem a organização hierárquica da produção. Nas sociedades pré-capitalistas, a produção organizava-se numa hierarquia estrita – mestre-companheiro-aprendiz, que hoje só sobrevive no nosso ensino superior. Hierarquia capitalista e hierarquia pré-capitalista diferem em três pontos. Em primeiro lugar, no ápice como na base da hierarquia pré-capitalista, encontrava-se um produtor. O mestre artesão trabalhava junto com o aprendiz, em vez de simplesmente indicarlhe o que fazer. Em seguida, a hierarquia era linear e não, piramidal: um dia, o aprendiz seria companheiro, quase certamente, mestre. No capitalismo, é raro que um operário chegue até contramestre; nem falemos de suas oportunidades de chegar a chefe ou a Diretor Geral. Enfim, e talvez seja isso o mais importante, o artesão membro de uma corporação não estava separado do mercado por um intermediário. Vendia igualmente um produto e não o seu trabalho; e, por conseguinte, controlava, ao mesmo tempo, o produto e o processo de trabalho” (GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho**, 3. ed. São Paulo. Martins Fontes, 1996, p. 42-43).



subordinação pura e simples, pois uma vez excluídos os limites da atividade econômica, do risco físico, do atentado moral do empregado e da prática de ato ilícito, não existe diferença entre as duas espécies de subordinação.<sup>167</sup> O contrato de emprego, embora encontrando na subordinação jurídica particularidade fundamental, que lhe confere o estado de instrumento jurídico, não afasta a subordinação pura e simples, como denomina Ricardo Marcelo Fonseca. Dizer que o empregado vivencia as duas formas de subordinação de maneira concomitante implica, consequentemente, em trazer a participação para um plano mais intrincado, que abrange discussão não objeto desta pesquisa. A simples indicação de tal condição a ser enfrentada pela participação já se mostra suficiente para o propósito deste trabalho.

A análise que fizemos leva-nos a conclusão de que o poder de subordinação concedido ao empregador e a sujeição ao mesmo pelo empregado decorre, mais que do contrato de emprego, da inserção do empregado na empresa mediante o contrato de emprego, de tal modo que restaria autorizado afirmar que o contrato de emprego é o pressuposto do exercício do poder do empregador.<sup>168</sup> A difundida liberdade e igualdade jurídica atribuída aos sujeitos do contrato de emprego não passa de artifício sem correspondente realidade, configurando a presença de um estado subordinativo a expressão do empregado de aceitação da direção da empresa pelo empregador, consequentemente negação do direito de participação em sua gestão. Conforme alerta Aldacy Rachid Coutinho o trabalho em condição de subordinação, por mais moderna que seja a empresa, não autoriza a participação do empregado em sua direção.<sup>169</sup>

Inegável, portanto, que nas relações de produção o empregado vive verdadeira condição de sujeição em relação ao empregador, não havendo como uma possível participação na gestão da empresa prescindir de seu enfrentamento, o que torna

---

<sup>167</sup> FONSECA, Ricardo Marcelo. op. cit., p. 137-138.

<sup>168</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 177.

<sup>169</sup> Aldacy Rachid Coutinho afirma que “Há um trabalho subordinado, porquanto não há participação na direção, ainda que se fale numa concepção moderna de empresa, na qual os trabalhadores passam a integrar a [...] direção empresarial e, por consequência, o seu poder disciplinar” (COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**, São Paulo. LTr, 1999, p. 210).

discutível a eficácia do contrato de emprego em seu contexto, como se verá no item seguinte.

## **2.4 O contrato de emprego como instrumento de negação da participação**

Se analisarmos o que foi demonstrado até aqui, podemos definir que empregado e empregador, no âmbito da instrumentalização jurídica se equiparam, porém, o valor do trabalho no denominado mercado não decorre dele próprio, mas da força do empregado. Esta força não surge senão que de uma condição humana, que inegavelmente se faz presente no cumprimento obrigacional do contrato. Porém, não se vê envolvida nos meios de produção, vez que para estes interessa somente a força dela decorrente. A obrigação que decorre do contrato é de remunerá-la, o que implica em reconhecer o empregado como mero elemento do sistema, que dele não participa. O regime liberal, muito embora fundado nos princípios da liberdade e igualdade, reconhece sua sustentação em premissas econômicas, de sorte que os meios de produção agem unilateralmente em relação ao empregado.<sup>170</sup>

A política liberal contratual, não obstante sinalizar com ideais construtivistas, mais autoriza um processo degenerativo, tornando necessária a presença do Estado na condição de agente regularizador da relação social em que estão inseridos o empregado e o empregador, com competência voltada à proteção do empregado.<sup>171</sup> Ao regularizar esta relação social, o Estado intervêm impondo limitação à autonomia da vontade, objetivando com isto proteger o empregado, o que se verifica no momento de firmação do contrato de emprego, no seu conteúdo, bem como no momento em que se encerra. O caráter protetivo conferido ao empregado é bem observado por Orlando Gomes que menciona terem as obrigações migrado de uma completa autonomia da vontade para uma concepção de autonomia da vontade que pode ser resumida como sinônimo do individualismo superado, fruto de um Estado que demonstra explícita e

<sup>170</sup> SILVA, Antônio Álvares da. op. cit., p. 14-15.

<sup>171</sup> MARANHÃO, Délio; BARBOSA, Luiz Inácio. op. cit., p. 14-17.

imperativamente estar voltado para a proteção do empregado.<sup>172</sup> Este protecionismo, importa destacar, se firmou legitimamente, superando as forças que naturalmente lhe seriam contrárias.

Neste sentido a análise feita por Manoel Alonso Olea de que o manifesto poder econômico, político e social do empregador e a intensificação ideológica e doutrinária de referido poder, não foram suficientes para impedir o desenvolvimento de uma regulamentação emanada do Estado sobre as relações de emprego.<sup>173</sup> Não se ignora também o discurso defendido por alguns de que a proteção ao empregado trazida pelo Estado faria parte de uma estratégia do próprio empregador que teria depositado na legislação vantagens voltadas para atender seu interesse, necessárias para manutenção do sistema econômico. Neste aspecto, Segadas Vianna menciona que Friedrich Engels interpreta a intervenção do Estado como resultado do domínio, que as forças que detêm os meios de produção, exercem sobre o próprio Estado.<sup>174</sup>

Este raciocínio corresponde à abordagem feita por André Gorz a respeito da divisão do trabalho e a luta de classes. Segundo ele, muito mais do que consequência do aparato tecnológico, a divisão do trabalho é produto decorrente de posicionamento político e social, que objetiva alienar o empregado de eventual possibilidade de controle do ambiente da empresa.<sup>175</sup> Para fecharmos este panorama, é necessária a compreensão da intervenção do Estado como agente promotor das precárias condições

<sup>172</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. op. cit., p. 43-44.

<sup>173</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 106.

<sup>174</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. op. cit., p. 88.

<sup>175</sup> Segundo André Gorz "... é fácil compreender que o parcelamento infinitesimal das tarefas não é a consequência da evolução tecnológica realizada segundo suas próprias leis, independentes do contexto político e social. É a consequência de uma tecnologia pensada para servir de arma na luta de classes: para tornar possível a predeterminação 'científica' da quantidade de trabalho a ser fornecida por cada operário; para impedir o operário de 'roubar' do patrão tempo para fumar um cigarro, ler o jornal, esticar as pernas. O trabalho foi tornado idiota não porque os operários são idiotas nem porque, tornando-os assim, fica aumentada a eficácia de um mesmo dispêndio de energia humana. O trabalho foi tornado idiota porque não se pode ter confiança nos operários: enquanto eles dispuserem de uma parcela de poder no seu trabalho, eles podem servir-se dela contra os que os exploram. A organização 'científica' do trabalho é, antes de tudo, a destruição científica de qualquer possibilidade de controle operário" (GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho**, 3. ed. São Paulo. Martins Fontes, 1996, p. 231).

jurídicas em que se estrutura a prestação dos serviços pelo empregado.<sup>176</sup> Isto forma um paradoxo com qualquer proposta que tenha sido de um Estado concebido com a incumbência de eliminar ou que não atenuar as desigualdades entre empregado e empregador.

O contrato de emprego não prescinde de aspectos que o confirmam como instrumento de proteção aos sujeitos que dele fazem parte, mas também aos interesses da política econômica. É facilmente aferível, no contrato de emprego, a presença de características que o tornam aparelho carregado de empecilhos para idealizações democráticas.

Como se percebe, não obstante a proteção estatal, o contrato de emprego não se satisfaz, posto que insuficiente para atender à relação de emprego em sua complexidade, principalmente no que se refere à subordinação, condição dele decorrente e que implica na alienação do empregado, não somente em relação aos meios de produção, mas também em relação aos correspondentes resultados.<sup>177</sup> Empregado e empregador, enquanto sujeitos do contrato de emprego, têm suas posições decorrentes de referido contrato, definidas de maneira que os direitos e obrigações de ambos são naturalmente reconhecidas no âmbito da sociedade sem maior esforço. Ao empregado cabe a obrigação de prestar o trabalho e ceder os resultados de referido trabalho, situações que implicam no seu envolvimento e comprometimento, vez que o trabalho tem origem na sua pessoa. Sendo a prestação do trabalho e sua cessão onerosa, o empregado adquire o direito a uma contraprestação do empregador. O empregador, sendo o titular dos resultados do trabalho prestado pelo empregado, torna-se detentor do direito ao trabalho desse, tendo em vista que os resultados do trabalho são consequências deste.<sup>178</sup>

---

<sup>176</sup> ALMEIDA, Maria Helena Tenório de. A relação igualdade x desigualdade: um sonho em eclipse. In SERRA, Rose (org.). **Trabalho e reprodução**: enfoques e abordagens, São Paulo. Cortez Editora, 2001, p. 61.

<sup>177</sup> SILVA, Antônio Álvares da. op. cit., p. 18-19.

<sup>178</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 149-150.

Necessário se faz acrescentar, ainda, que o enquadramento legal transforma o contrato de emprego num objeto que permite ao empregador, em razão do poder discricionário que lhe é conferido, controlar o empregado de uma forma bastante peculiar.<sup>179</sup> O contrato de emprego, portanto, em sua origem estabelece como característica uma condição de sujeição do empregado em relação ao empregador, que não permite compreendê-lo de maneira diversa, sob pena de não reconhecê-lo enquanto seu propósito.

Outra característica identificável diz respeito à impossibilidade de separação do trabalho da pessoa do empregado que o executa, pois conforme mencionado, a prestação do serviço e a cessão de seu resultado ao empregador não ocorrem sem o envolvimento pessoal do empregado. Conforme Aldacy Rachid Coutinho, citando Mario Ackerman, o empregado ao contratar não cede um objeto patrimonial, mas a si próprio.<sup>180</sup> Se não é possível separar o trabalho da pessoa do empregado que o executa, o mesmo não ocorre com o empregador. Muito embora detentor do direito ao trabalho, para o empregador o trabalho não apresenta importância. O que lhe é relevante são os seus resultados, ou seja, os motivos que o levam a firmar um contrato de emprego.<sup>181</sup> Considerando ser o objeto do contrato de emprego o trabalho humano, forçoso é o reconhecimento do empregado enquanto pessoa natural e que gera uma condição

---

<sup>179</sup> A condição de trabalhador sujeitado foi bem observada por Ricardo Marcelo Fonseca ao afirmar que “... parece que o trabalhador, mesmo com a legislação trabalhista, permaneceu como alguém enquadrado, vigiado e controlado. Melhor dizendo: foi também através do direito (mas não somente a partir dele) que o trabalhador pôde continuar sendo disciplinado e normalizado sob os olhos atentos do empregador. Com efeito, a idéia da ‘subordinação jurídica’, que tentou parecer algo como que controlado pelo direito, algo como que completamente diverso da subordinação pura e simples (afinal, ela é ‘jurídica’...), mostra-se, todavia, como um poder contínuo sobre o trabalhador. Em vez de se manifestar somente ‘até os limites do contrato’, como dizem os autos do Direito do Trabalho, fica claro que a vida do empregado, durante o seu período laboral, fica sob uma forma de tutela muito particular do empregador. Afinal, para além de todas as decorrências ‘naturais’ da ‘subordinação jurídica’ do trabalhador para com o patrão (que nem precisam estar explicitadas na lei, de tão naturais), o empregado também está sujeito à incidência do *jus variandi* do seu empregador, que atua naquela zona da profusão dos comportamentos não regulados pelo direito, daquelas condutas não especificamente previstas pela lei, naquele terreno de atuação discricionária do empregador” (FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho**: do sujeito de direito à sujeição jurídica, São Paulo. LTr, 2002, p. 137-138).

<sup>180</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid et al. Direito do trabalho: a passagem de um regime despótico para um regime hegemônico. In \_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho & Direito Processual do Trabalho**. 1. ed. Curitiba. Juruá, 2006. p. 15.

<sup>181</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 143.

personalíssima.<sup>182</sup> O empregador, ao contrário do empregado, não exige tal condição personalíssima, pois, não bastasse a possibilidade de ser representado, também pode ser pessoa jurídica. Assim, ao analisarmos a figura do empregador, não podemos deixar de mencioná-lo como detentor de determinada condição, que lhe é única em razão da natureza do objeto do contrato de emprego e de suas características, e que o fazem ser reconhecido como modalidade contratual especial.<sup>183</sup>

A ausência de discussão e negociação das condições contratuais a serem estabelecidas também implica na absorção de característica que torna o contrato de emprego instrumento jurídico considerado especial. Segundo nota Manoel Alonso Olea o contrato de trabalho é um contrato de adesão, porque seus efeitos apenas dão conta de constituir uma relação jurídica, em que os direitos e obrigações que lhe são decorrentes já estão pré-estabelecidos pelo ordenamento legal, o qual não guarda identidade fática com o próprio contrato.<sup>184</sup> Observa, ainda, referido autor que se deve levar em conta que, no contrato de emprego, se faz necessário reservar um espaço de poder a ser exercido sobre os empregados, sendo este poder, independentemente de seus limites, exigido por forças administrativas, na medida em que imprescindível se atribuir a alguém o poder de ordens e de organização no espaço das relações de emprego.<sup>185</sup>

Para o mesmo, o poder de mando conferido ao empregador pode ser limitado, contudo, sempre permanecerá um espaço onde continuará prevalecendo a vontade do empregador, sendo a empresa, neste sentido, reconhecida como uma estrutura autoritária.<sup>186</sup> Para Aldacy Rachid Coutinho a ausência de negociação, antecedendo a firmação do contrato de emprego, muito embora assemelhando-se a uma condição de adesão, tecnicamente assim não se caracteriza, posto que o empregado está limitado às condições contratuais ditadas pelo Estado, condições estas que também limitam o

---

<sup>182</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 153.

<sup>183</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 155.

<sup>184</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 124.

<sup>185</sup> OLEA, Manuel Alonso. *ibid.*

<sup>186</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 124-125.

empregador. Deste modo a manifestação de vontade, tanto de um quanto de outro, ficaria mais próxima de um contrato dirigido.<sup>187</sup> Seguindo o raciocínio da autora a liberdade dos sujeitos se restringe à instrumentalização do contrato nos moldes impostos pelo Estado. De qualquer modo, tanto o contrato de adesão quanto o contrato dirigido estão inseridos numa modelagem jurídica que somente permite contratação seguindo parâmetros legais que reforçam o antagonismo vivido pelos sujeitos contratantes.

Portanto, não se olvida que o contrato de emprego, no formato em que analisado, não se mostra conveniente à realidade social desejada, de um sistema produtivo cuja instrumentalização jurídica, no trato homem e capital, seja democraticamente direcionada com prioridade ao homem e não para atender aos interesses da estrutura econômica. A proteção estatal, presente no contrato de emprego, se mostra, neste momento, lesiva aos interesses do empregado e suas aspirações humanas, vez que atrasada quanto às necessidades sociais de uma maior equiparação na arena da negociação relativa aos interesses tanto do empregado quanto do empregador. Assim, neste cenário qualquer argumento no sentido de que empregado e empregador não são antagonistas aparece mera ficção.<sup>188</sup> A existência de obstáculos a um posicionamento democrático no ambiente das relações de emprego podem ser detectados também pelo aspecto coletivo, assunto do qual nos ocuparemos no próximo tópico.

---

<sup>187</sup> Nesse sentido salienta Aldacy Rachid Coutinho que “Há, no contrato de trabalho, sem dúvida, uma manifestação de vontade do trabalhador quase sempre aderente às determinações preestabelecidas, fato que o aproximaria do contrato de adesão, porém não traduzida em uma situação próxima de uma ‘declaração unilateral de vontade’ do futuro empregador, como na hipótese de regulamento de empresa ou contratos expressos em formulários-padrão. Estaria, a bem da verdade, mais próximo de um ‘contrato dirigido’ do que um contrato de adesão propriamente dito, quer pela disciplina legislativa, em manifestação de dirigismo econômico estatal, quer pela via da negociação coletiva, ou ainda pela autonomia da vontade coletiva expressa em acordos ou convenções coletivas de trabalho. Seriam os ‘contratos ditados’ ou ‘contratos dirigidos’, aqueles cujo conteúdo a lei ou regulamentos ‘ditam’ ou ‘dirigem’. Assim, mais do que manifestação unilateral impositiva do empregador, em uma take-it-or-leave-it basis como querem os anglo-americanos, o contrato de trabalho reflete um conteúdo espelhado segundo normas ditadas pela legislação a que, também o empregador, deve ‘aderir’ ou aceitar em bloco” (COUTINHO, Aldacy Rachid; NETO, José Affonso Dallegrave; GUNTHER, Luiz Eduardo. Função social do contrato individual de trabalho. In: \_\_\_\_\_. **Transformações do Direito do Trabalho**. Curitiba. Juruá, 2002, p. 37-38).

<sup>188</sup> SENNETT, Richard. op. cit., p. 170.

## 2.5 A utopia do instrumento coletivo de trabalho

Se o contrato de emprego é incapaz de proporcionar uma maior igualdade entre empregado e empregador, negando, em razão de sua estruturação jurídica, a possibilidade de o empregado participar da gestão da empresa, o instrumento coletivo de trabalho, num primeiro momento, mostra-se de maior eficiência, na medida em que proporciona sejam criadas normas com efeito legislativo, e que, portanto, seriam mais adequadas que aquelas estabelecidas pelo contrato de emprego. O instrumento coletivo de trabalho se apresenta, portanto, como uma abstração jurídica garantidora de um espaço, em que, aparentemente, é possível a implementação da idealização de democracia nas relações de emprego.

Se na arena do contrato de emprego, o empregado está em desvantagem em relação ao empregador, vez que o capital se mostra mais relevante que o trabalho aquele tem que negociar, isoladamente, com este, ordinariamente experiente e organizado, é no espaço do instrumento coletivo de trabalho que se mostra possível haver superação de tais desvantagens. O instrumento coletivo de trabalho exige intervenção de entidade sindical, que, por deter as mesmas condições do empregador de experiência e organização, bem como conhecimento técnico, potencializa o poder de negociação do empregado, não só equiparando forças na negociação, mas também contribuindo para arrefecer a ideia de inferioridade em relação ao empregador.<sup>189</sup>

Todavia, muito embora sendo inegável o avanço nas relações sociais entre empregado e empregador pelo advento do instrumento coletivo de trabalho, este se mostra insuficiente para a emancipação do empregado e para o aperfeiçoamento das instituições jurídicas trabalhistas. Conforme afirma Antônio Álvares da Silva, o instrumento coletivo de trabalho, não obstante proporcionar uma ampliação da autonomia da vontade, que passa do individual para o coletivo, não afasta as condições

---

<sup>189</sup> SILVA, Antônio Álvares da. op. cit., p. 20.



que estão na base do contrato de emprego, que estabelece o trabalho como mera mercadoria de troca e sujeita o empregado a condição de alienado no sistema produtivo, de subordinação ao empregador, sem possibilidade de qualquer participação na atividade empresarial.<sup>190</sup>

Tal peculiaridade, conforme destaca Graziela de Oliveira, implica em reconhecer que, mesmo o melhor resultado obtido com o instrumento coletivo de trabalho, sempre irá reproduzir a exploração.<sup>191</sup> Muito embora defensor do instrumento coletivo de trabalho, Frank Tannenbaum aponta que não se pode ignorar a existência de ordenamento legal regulamentando as regras em que são firmadas as relações entre empregado e empregador, e uma lei implícita no âmbito de tais relações que separa as figuras do empregado e empregador, independentemente de instrumento coletivo de trabalho.<sup>192</sup>

O instrumento coletivo de trabalho, na formatação atual, também não esconde ser resultado de uma estrutura sindical, na qual cada vez mais se torna aparente a debilidade dos sindicatos. Consequentemente, as negociações coletivas são prejudiciais ao empregado, o que, para Mauricio Godinho Delgado, inviabiliza a construção de um modelo de democracia no terreno trabalhista.<sup>193</sup> Este enfraquecimento sindical parece encontrar resposta na própria política do Estado liberalista. Segundo John McIlroy, na Inglaterra a política de Estado evoluiu silenciosamente rumo a um incentivo ao desequilíbrio de poder entre empregador e sindicato, enquadrando este ao ritmo do denominado mercado, dentro de uma política direcionada à defesa do individualismo, preocupado em excluir o sindicato do cenário da empresa bem como do ambiente político.<sup>194</sup>

---

<sup>190</sup> SILVA, Antônio Álvares da. op. cit., p. 20-21.

<sup>191</sup> OLIVEIRA, Graziela de. **Relações industriais e democracia empresarial: teoria e prática**, São Paulo. LTr, 1998, p. 19.

<sup>192</sup> TANNENBAUM, Frank. op. cit., p. 121.

<sup>193</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 3. ed. São Paulo. LTr, 2004, p. 1365-1366.

<sup>194</sup> MCILROY, John. O inverno do sindicalismo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil**. 2 ed. São Paulo. Boitempo Editorial, 2002, p. 45.

Não obstante estar o autor se referindo ao sindicalismo inglês, sua referência como crítica ao declínio do sindicato e da propensão do empregado em busca de organização no seio da empresa, em razão da globalização econômica, se aplica indistintamente para todas as sociedades fundadas na crença liberal. Segundo John McIlroy a adoção de uma política valorizadora de uma cultura direcionada ao empreendedorismo, fundado no individualismo, tem estado cada vez mais presente, carregando consigo o sentimento de que o instrumento coletivo de trabalho tem se mostrado ultrapassado e inadequado para a empresa contemporânea, que vem preferindo ao contrato individual de emprego.<sup>195</sup> Tal cenário, como demonstrado por John McIlroy provoca o que denomina José Ricardo Ramalho, de fragilização do poder coletivo.<sup>196</sup>

O poder dos sindicatos como entidades destinadas à defesa de interesses profissionais vêm enfraquecendo ante às inovações econômicas e empresariais. A organização dos sindicatos tem se mostrado débil frente às marcas deixadas por políticas de retórica social, que mascaram um pano de fundo, onde se destacam o individualismo e o interesse do mercado, os quais anulam a legitimidade dos mesmos como instituição política e social. Paulo Bonavides, por exemplo, vislumbra a queda do poder dos sindicatos a partir da necessidade da manutenção do emprego, que faz com que o empregado se curve ao empregador, entregando seu espaço de luta responsável pelas conquistas sociais até aqui obtidas.<sup>197</sup>

<sup>195</sup> Ao denominar o Estado como antiolecionista John Mcilroy lembra que no contexto político e social da Inglaterra da década de 90 o sindicato já era visto como uma espécie de inimigo que “No melhor, seu papel deveria estar restrito às questões industriais e os excessos deveriam ser punidos. Thatcher interveio para apoiar as ‘vítimas’ dos *closed shops*, elogiou os padrões anti-sindicatos como Eddy Shah e apoiou um veto aos associados do sindicato da Agência governamental de Informações (GCHQ) (Young, 1991: 371-2). A ênfase dada à cultura empreendedora e individualista tornou-se cada vez mais difundida. Nos anos 90, as declarações oficiais do governo descartavam abertamente o sindicalismo, tachavam a negociação coletiva de ‘ultrapassada e inadequada à indústria contemporânea’ e davam sua bênção à Gerência de Recursos Humanos (Human Resource Management), aos contratos de emprego individuais e ao pagamento de acordo com a produtividade (Department of Employment, 1992)” (MCILROY, John. O inverno do sindicalismo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil. 2 ed. São Paulo. Boitempo Editorial, 2002, p. 45).

<sup>196</sup> RAMALHO, José Ricardo. Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil. 2 ed. São Paulo. Boitempo Editorial, 2002, p. 91.

<sup>197</sup> BONAVIDES, Paulo. **Teoria Constitucional da Democracia Participativa**: Por um Direito Constitucional de luta e resistência. Por uma Nova Hermenêutica. Por uma repolitização da legitimidade, 2008, 3. ed. São

Carlos Nelson Coutinho argumenta a respeito do desenvolvimento de um projeto para construção de uma sociedade para além do capital, em oposição ao modelo atual, em que a democracia se colocaria em contraposição ao liberalismo, sendo que, para tanto, haveria necessidade de uma maior reprodução dos movimentos sociais de base com a presença de um sindicalismo efetivamente combativo e politizado, não no sentido partidarizado, mas de consciência dos deveres e direitos políticos.<sup>198</sup>

A marginalização dos sindicatos, naturalmente destinados ao coletivo e ao palco da política de classes, é o resultado. Com efeito, o reconhecimento da existência de um Estado alheio ao coletivo, sem qualquer representação política do empregado no âmbito da empresa, é o que se verifica. A ausência de uma pauta política de fortalecimento do movimento sindical não significa somente o declínio dos sindicatos, mas também de possibilidade de idealização de um sistema de representação do empregado na gestão da empresa. Observa Frank Tannenbaum que o movimento sindical muito contribuiu para moldar o sistema industrial, porém que o empregado tem atualmente lutado isoladamente na defesa de seus interesses, colocando em discussão a efetividade do instrumento coletivo de trabalho como aparelho proporcionador de garantias ao empregado.<sup>199</sup>

---

Paulo. Malheiros Editores, 2008, p. 69.

<sup>198</sup> COUTINHO, Nelson Carlos. op. cit., p. 99-100.

<sup>199</sup> Ao analisar a relação contrato verso Estado, Frank Tannenbaum leciona: “Como vimos, o sistema sindical obrigou a transformação da estrutura na presente sociedade industrial. São transformações ilimitadas, no que respeita a sua natureza. Conquanto existam variações importantes nas diferentes regiões, as semelhanças são sempre evidentes em toda parte. Criou-se novo padrão de relações industriais, de feição perfeitamente identificada em todo mundo industrial. É de feição perfeitamente identificada em todo o mundo industrial. É de feição não menos característica do que as corporações, o trust e o cartel. Com essa transformação o contrato coletivo de trabalho tornou-se o processo de ajustamento das questões cotidianas entre empregados e os patrões. A dúvida que já foi, porém, suscitada inúmeras vezes é se o contrato coletivo de trabalho não será incompatível com a proteção do consumidor, com a sustentação do ‘pleno emprego’, com o aumento da produção, com a continuidade dos aperfeiçoamentos tecnológicos, com a contenção das oscilações entre as tendências inflacionárias e deflacionárias, com a defesa de segurança da colocação e com a proteção do indivíduo contra a perda dessas liberdades tão essenciais ao estilo democrático de viver. Todos esses problemas básicos da era atual ficaram envolvidos na luta do trabalhador individual pela consecução da ‘segurança econômica’” (TANNENBAUM, Frank. **A filosofia do trabalho**, Rio de Janeiro: J. H. Cunha, [195-], p. 121).

Boaventura de Souza Santos ressalta que o instrumento coletivo de trabalho, da mesma forma que serviu para conceder melhores condições ao empregado, serviu para despolitizar o ambiente das relações de produção. Disso resulta que estamos vivendo uma época em que a representação sindical não se mostra como instrumento dotado de eficiência aos interesses do empregado, estando em jogo inclusive a legitimidade do modelo sindical.<sup>200</sup> Neste aspecto Iram Jácome Rodrigues propõe o desenvolvimento de uma nova identidade para o sindicalismo, direcionada para ações de negociação e de fortalecimento da atividade sindical no interior da empresa.<sup>201</sup>

Uma agenda de legitimidade sindical efetivamente voltada aos interesses do empregado exige uma franca aceitação do antagonismo existente entre empregado e empregador, bem como consentimento a respeito do instrumento coletivo de trabalho como objeto precário, que exige inquietação e constante discussão política. A propósito, salienta Frank Tannenbaum que o instrumento coletivo de trabalho, por ser um recurso, ao qual se submetem determinadas desavenças entre empregado e empregador, não pode ser considerado como um meio de pacificação, antes deve ser entendido como elemento proporcionador de regras aceitáveis originadas de tais desavenças, regras estas que possam dar prosseguimento, de maneira urbanizada, a referidas desavenças, posto que as mesmas são comuns na rotina da empresa.<sup>202</sup>

---

<sup>200</sup> Para Boaventura de Souza Santos o movimento sindical obteve conquistas importantes, que resultaram numa maior integração social e política do empregado, todavia afirma que “A negociação sindical e a representação política do movimento operário, que foram tão importantes para melhorar as condições de vida dos trabalhadores, foram também decisivas para naturalizar, trivializar e, em suma, despolitizar as relações de produção. Neste domínio, os dilemas da situação presente derivam de estarmos a entrar num período em que a negociação sindical e a representação política tradicionais perdem eficácia e até legitimidade junto dos trabalhadores sem que, contudo, as relações sociais de produção se desnaturalizem, se destrivializem e, em suma, se repolitizem. Pelo contrário, a eficácia passada do movimento operário transformou-se perversamente no maior obstáculo à sua sobrevivência nas novas condições de acumulação de capital” (SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela mão de Alice**, 12. ed. São Paulo. Cortez, 2008, p. 273).

<sup>201</sup> RODRIGUES, Iram Jácome. Sindicalismo, emprego e relações de trabalho na indústria automobilista. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil**. 2. ed. São Paulo. Boitempo Editorial, 2002, p. 117.

<sup>202</sup> TANNENBAUM, Frank. op. cit., p. 118-122.

O sindicato, segundo Frank Tannenbaum, confere forma à existência de agrupamento<sup>203</sup> e transfere o poder do empregador para o sindicato,<sup>204</sup> o que gera uma condição de aceitação de representação e não de participação direta. O ideal da participação direta se mostra incoerente ante a complexidade das diversas posições a serem enfrentadas para sua implementação e o incipiente resultado que traria para o empregado individualmente. Para Carole Patman o modelo de participação direta careceria de aplicação numa sociedade participativa, ou num ambiente composto pela existência de agrupamento, tal como mencionado por Frank Tannenbaum, pois produziria pouco efeito sobre o desempenho do indivíduo, posto que a democracia ficaria limitada à opção de escolha de representantes em competição.<sup>205</sup>

Dentro desta perspectiva Chantal Mouffe observa a necessidade de ser conferida maior importância à democracia representativa, abandonando ao que chama de “ilusão da democracia direta”. Contudo, adverte que, não obstante a democracia representativa precisar ser defendida, deve-se reconhecer que sua teoria não é suficiente, devendo em razão de sua carência serem articuladas novas afirmações a seu favor.<sup>206</sup> Isto implica em admitir a necessidade de um esforço que vai além do atual modelo de democracia representativa liberal.<sup>207</sup> Desta forma, a constatação da necessidade de um movimento sindical dotado de capacidade política, não partidária mas humana, com compreensão do exercício de uma responsabilidade que supere os limites de suas atribuições básicas, soa óbvia e se mostra contrária à revelação do sindicato com tendência apolítica, tal como analisado até aqui. Isto somente confirma a existência de um movimento sindical carente de conhecimentos necessários para o enfrentamento de propósitos maiores, tornando superficial o discurso de democracia no ambiente das relações de emprego.

---

<sup>203</sup> TANNENBAUM, Frank. op. cit., p. 121.

<sup>204</sup> TANNENBAUM, Frank. op. cit., p. 118.

<sup>205</sup> PATEMAN, Carole. op. cit., p. 145.

<sup>206</sup> MOUFFE, Chantal. op. cit., p. 129.

<sup>207</sup> CRUZ, Márcio Paulo. Democracia e pós-modernidade. *Estudos Jurídicos*, São Leopoldo, v. 40, n. 2, p. 88-99, 2007.

Neste capítulo, foi possível analisar que o cenário jurídico laboral se encontra estruturado em linhas de pensamento liberal, que o tornam não receptivo à idealização da participação do empregado na gestão da empresa. Pelo contrário, de maneira legitimada coloca em relevo a oposição vivida entre empregado e empregador, isto é, pelos atores que atuam no palco das relações de emprego, tornando forçoso o reconhecimento de que o empregado, não obstante a liberdade para contratar, de forma imperativa não consegue estender referida liberdade à administração e execução do trabalho, posto que tanto o trabalho quanto a administração de sua execução pertencem em forma de direito ao empregador. Ao empregado resta a condição de sujeição, de subordinação apenas, não sendo tal pretensão viável, nem mesmo via instrumento coletivo de trabalho, eis que evidenciada a permanência das condições ajustadas individualmente na esfera coletiva, bem como a existência de um comportamento sindical de debilidade política. Confirma-se, assim, tratar-se de um cenário de precariedade que funciona como antítese a tese da participação como elemento de democracia.

No capítulo seguinte pretendemos delinear os principais elementos encontrados nos capítulos I e II, que nos permitem constatar ser o fenômeno da participação do empregado na gestão da empresa um objeto de retórica carente de efetividade, não obstante se tratar de instrumento com previsão no ordenamento legal constitucional. O incremento da participação como elemento de democracia decorrente de previsão legal não se mostra suficiente dentro do panorama até aqui analisado, não porque carente de norma infraconstitucional regulamentadora, mas porque necessário ir além e discutir aspectos que, apesar de num primeiro momento se mostrarem afastados de referida previsão legal, com esta se relacionam, posto que formadores da base política, social e jurídica em que se encontra fundamentado o cenário empresarial onde a participação seria exercida. Trata-se, de trazer à luz discussão acerca do individualismo e determinadas características suas formadoras de empecilhos ao ideal de construção de uma empresa plural, cujo resultado é a condição de sujeição do empregado, ainda, do inevitável antagonismo existente entre empregado e empregador

e a necessidade de negar o consenso, do indispensável abandono do tradicionalismo jurídico para enfrentamento de novas articulações e do isolamento do homem como ser político. A abordagem de referidos aspectos, proporcionadores de uma expectativa de cenário político, social e jurídico autorizador da participação do empregado na gerência da empresa, como fenômeno que transcende sua existência, e que vai além da conquista decorrente de ato legislativo, é o que se fará a seguir.

## CAPÍTULO III - A PARTICIPAÇÃO COMO ELEMENTO DE DEMOCRACIA NEGADO E A QUESTÃO DO POLÍTICO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

### 3.1 Individualismo e sujeição

A doutrina liberal está pautada em fundamentos que incentivam a exaltação dos direitos individuais e ausência de intervenção do Estado na economia, a criação de um regramento jurídico que confere ao homem a busca intensa pela defesa de seus interesses particulares em suas relações sociais proporcionou o individualismo. A partir de então, o homem adota uma rotina voltada a justificar a prática de direitos personalistas, objetivando atender e resguardar interesses individualizados. A exaltação da individualidade decorrente de uma condição humana criada pelo próprio homem dentro de um determinado contexto histórico o sujeita a viver inserido em relações sociais artificiais cujo beneficiário é o sistema econômico.

Segundo Guido Fischer, com a visão do liberalismo econômico o homem passou a agir racionalmente, voltado para interesses utilitaristas, valorizando somente aquilo que em sua concepção for útil.<sup>208</sup> A partir de tal panorama Alain Touraine aduz que o ideal liberal sujeita o político ao econômico, sendo a interpretação ampla deste

---

<sup>208</sup> O individualismo, conforme destaca Guido Fischer “(...) somente enxerga o próprio Eu e tenta fazer que preponderem êsses interesses próprios na luta pela vida, cheia de alternativas. Conseqüências dêsse empenho em relação ao próximo não são consideradas ou quase não o são. Por isso que cada qual parte da suposição que êsse outro, pelos mesmos interesses, tentará do mesmo modo atingir o ideal de vida almejado. Os direitos do homem personalista são reclamados cada qual para si. A ordem da sociedade humana somente poderá ficar assegurada quando houver garantia para a existência psicossomática do homem, e, do mesmo modo, da humanidade. Isso pode ser atingido pelo trabalho de todos os homens. O trabalho do homem, entretanto, está subordinado à influência do ponto de vista mental que domina o homem individualmente. Por isso, manifesta-se o ponto de vista mental individualista, não só no domínio das formas culturais e artísticas, como também e, principalmente, na vida econômica. Então é gerado do individualismo o *liberalismo econômico*, pelo qual foi possível atingir-se os magnos progressos técnicos e civilizadores dos dois últimos séculos. Quando, porém, êsse liberalismo econômico é agredido, e quicá dominado pelo egoísmo e pelo materialismo, então o trabalho torna-se utilitarista para a organização, para a comunidade e até para a manutenção de uma família, tornando-se facilmente possível que a organização de produção, ou a própria comunidade, com isso se tornam utilitaristas. O homem que trabalha então é tão somente necessário para que a empresa, a comunidade etc., consigam atingir ou realizar seu intento utilitarista” (FISCHER, Guido. **A parceria na indústria**, São Paulo. Livraria Freitas Bastos S.A., 1956, p. 14).



sinônimo de utilidade.<sup>209</sup> Não se nega o progresso e o desenvolvimento de técnicas modernas considerados úteis para a sociedade e que foram obtidos a partir de tal modelagem política e social. Todavia, não podemos ignorar deficiências em relação à causa humana nas relações de emprego, como a ausência de um maior espaço democrático, onde empregado e empregador possam, conjuntamente, imprimir ações voltadas a um efetivo reconhecimento do homem como indivíduo dotado de necessidades materiais e espirituais. Se por um lado o projeto liberal se mostrou eficiente no que refere aos anseios econômicos, como resultado do progresso e do desenvolvimento de técnicas modernas, materialmente úteis à sociedade, o mesmo não aconteceu em relação à política humana, tendo em vista que o homem se tornou mero objeto de racionalização econômica.

Para Frank Tannenbaum o progresso econômico serviu para demonstrar a desagregação social e, somente foi possível, em razão do prejuízo em contrapartida imposto ao homem.<sup>210</sup> As aspirações do homem contemporâneo estão de tal forma imbricadas com questões econômicas, que estas parecem fazer parte da natureza humana.<sup>211</sup> Essa situação é identificada por Herbert Marcuse ao apontar o individualismo como responsável pelo progresso econômico e o conjunto dos fatores onde o mesmo se desenvolve como a representação da própria razão humana.<sup>212</sup> O

---

<sup>209</sup> Ao teorizar sobre democracia liberal Alain Touraine destaca que “Do mesmo modo que a concepção revolucionária subordinava o social ao político, a concepção liberal subordina este último ao econômico, aos comportamentos econômicos entendidos no sentido mais amplo, como sugere com as noções de interesse ou de utilidade que incorporam elementos culturais e sociais, atribuindo, assim, um papel essencial à interiorização de valores e normas em conformidade com o interesse pessoal e com a utilidade social” (TOURAINÉ, Alain. **Igualdade e Diversidade**: o sujeito democrático, Bauru. EDUSC, 1998, p. 25-26).

<sup>210</sup> Segundo Frank Tannenbaum a separação social é produto das razões econômicas. Para o autor “A teoria do individualismo tornou-se um grande sucesso em termos de ‘progresso’ econômico imediatista mas o foi à custa tanto do indivíduo como da sociedade que lhe proporcionara uma razão de viver. Realizou-se às expensas daquelas responsabilidade e valores que o tornaram membro de uma sociedade e, pois, um homem” (TANNENBAUM, Frank. **A filosofia do trabalho**, Rio de Janeiro. J. H. Cunha, [195-], p. 53).

<sup>211</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid; NETO, José Affonso Dallegrave; GUNTHER, Luiz Eduardo. Função social do contrato individual de trabalho. In. \_\_\_\_\_. **Transformações do Direito do Trabalho**. Curitiba. Juruá, 2002. p. 26.

<sup>212</sup> Assevera Herbert Marcuse que “As necessidades políticas da sociedade se tornam necessidades e aspirações individuais, sua satisfação promove os negócios e a comunidade, e o conjunto parece constituir a própria personificação da Razão” (MARCUSE, Herbert. **A ideologia da sociedade industrial**, 3. ed. Rio de Janeiro. Zahar Editores, 1969, p. 64).

resultado é a concepção de um homem atrelado a uma visão social subordinada a uma ordem que lhe é externa, a da racionalidade econômica.<sup>213</sup>

Depois de apresentado o individualismo como promotor de uma cultura utilitarista, fundada racionalmente na materialidade do útil como tudo o que produz resultados econômicos, é de se questionar se o individualismo ainda seria compatível com a ideologia da participação do empregado na gestão da empresa. Guido Fischer destaca que, enquanto absorvido pelos ideais liberais econômicos, o homem é valorizado mais pelo salário que recebe do que pelo trabalho que lhe deu origem, posto que sua capacidade produtiva, atrelada ao lucro na proporção das qualidades pessoais, se tornou vantagem para poucos. Isto decorre da valorização da realização de determinados trabalhos em relação a outros em razão dos rendimentos que os mesmos podem proporcionar, prevalecendo assim uma sociedade onde impera o pensamento material.<sup>214</sup> O homem, tal como se observou, passa a ser reconhecido como agente de providências econômicas ante a racionalidade externa materialista, que lhe é imposta coercitivamente. O modo de pensar, pois da visão liberal leva a conclusão de que o empregado é apenas a causa determinante do pagamento do salário,<sup>215</sup> sendo o espaço das relações de emprego apenas local de oportunidade para realização de aspirações

<sup>213</sup> TOURAINE, Alain. **Igualdade e Diversidade**: o sujeito democrático, Bauru. EDUSC, 1998, p. 67.

<sup>214</sup> Guido Fischer enfatiza que “O homem, individualmente, dentro da organização social é ajuizado menos pelos atributos e valor do caráter do que pelo resultado financeiro do seu trabalho, montante de seus rendimentos ou do seu ganho. Enquanto renda e lucro estiverem na verdadeira proporção com as aptidões pessoais e enquanto a cada um fôsse possível construir uma existência na base das suas aptidões, então seria essa exterior visão da capacidade produtiva do homem, como o são montante de rendimentos e lucros uma escala artificial para o valor do seu trabalho, propriamente dito. Todavia, depois que a construção dessa existência foi possibilitada, para poucos apenas, então tem de permanecer a maioria, durante toda a vida, em situação de dependência e depois que a remuneração pelo trabalho humano não tem correspondido jamais em toda a plenitude do seu valor efetivo, tem sido computado falsamente o valor do homem segundo o *quantum* da sua renda, de seu salário ou de seu lucro. Essa falsa e materialística taxação do trabalho humano é encontrada não somente entre os homens ricos e poderosos, como também, de modo igual entre aqueles que são atingidos por essa falsa concepção. Até, entre eles, a escolha de profissão para os filhos, por exemplo, faz-se, geralmente, levando-se em conta a possibilidade de futuros rendimentos e não segundo a satisfação que o trabalho profissional deve e pode proporcionar. Ou dentro de uma empresa, o valor de cada homem que trabalha é apreciado pela comodidade de trabalho e pelo montante do assalariamento, mesmo quando as influências reais sobre a capacidade produtiva, como tal seja encarada erroneamente. Assim, chega-se a uma sobreestimação do trabalho de escritório em relação ao trabalho manual, ou a preferência das chamadas ‘profissões intelectuais’. Na ordem da escala da sociedade humana vence esse modo de pensar materialístico” (FISCHER, Guido. **A parceria na indústria**, São Paulo. Livraria Freitas Bastos S.A., 1956, p. 16-17).

<sup>215</sup> FISCHER, Guido. op. cit., p. 16.

individuais materiais, não provocando, segundo Guido Fischer, um ideal de participação.<sup>216</sup>

Boaventura de Souza Santos adverte que a teoria liberal, ao colocar o Estado como garantidor apenas da segurança e da propriedade, deixando o homem livre para agir segundo seus interesses guiado pelas regras próprias e naturais do mercado,<sup>217</sup> produz uma clivagem da classe operária, fazendo do empregado um ser, cujo pensamento em relação ao cenário da empresa, é de heterogeneidade e não homogeneidade, dificultando assim o ideal coletivo, vez que ausente o sentimento de unidade e de integração política,<sup>218</sup> gerando, segundo Graziela de Oliveira, sintomas de fragilização para projetos que visam a busca por melhores condições de trabalho e por um ambiente empresarial democrático.<sup>219</sup>

Com efeito, as condições vividas na empresa não favorecem a formação de ambiente plural, aberto ao político, antes incentivam o individualismo. O homem moldado pela concepção individualista não significa sinônimo de homem isolado, mas

<sup>216</sup> Guido Fischer observa que “Nesta época do liberalismo econômico materialista e do individualismo egoístico, não pode despertar a idéia da parceria industrial. Pois cada qual se preocupa exclusivamente com o seu próprio interesse e com o desejo de conseguir sólida e assim respeitável fortuna. O trabalho em conjunto, com outros, é imperativo das necessidades técnicas, todavia não cria, na filosofia individualística, ligação ou relação humana. Estas somente são reconhecidas e exercidas após o trabalho, nos domínios privados da vida humana. Isso vale tanto para qualquer empreendedor ou empregador na empresa como para o trabalhador individual ou empregado. A carência, durante décadas, de qualquer ligação ou relação, tinha compulsoriamente de gerar incompreensão e desconfiança recíprocas. O homem que trabalho é dividido em castas e classes; desagrega-se em diversos grupos sociais, mesmo dentro de uma empresa. Com tal mentalidade, não tem parceria na indústria condições de sobrevivência, nem capacidade de desenvolvimento” (FISCHER, Guido. **A parceria na indústria**, São Paulo. Livraria Freitas Bastos S.A., 1956, p. 17).

<sup>217</sup> SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela mão de Alice**, 12. ed. São Paulo. Cortez, 2008, p. 239.

<sup>218</sup> “A coexistência de várias relações salariais e a segmentação dos mercados de trabalho têm vindo a produzir uma grande fragmentação e heterogeneização do operariado, o que torna mais difícil a macro-negociação colectiva e coloca as organizações sindicais numa posição de fraqueza estrutural, uma fraqueza agravada pelo abaixamento das taxas de sindicalização em quase todos os países. Para isso têm também contribuído as transformações operadas no próprio processo de trabalho: técnicas de enriquecimento do trabalho, as políticas de classificação e de qualificação, as alterações no controlo do processo de trabalho, a generalização do trabalho pago à peça e dos prémios de produtividade. No seu conjunto, estas transformações retiram sentido à unidade dos trabalhadores e promovem a integração individual e individualmente negociada dos trabalhadores na empresa. Por todas estas vias, a integração cada vez mais intensa dos trabalhadores na produção correr de par com a progressiva desintegração política do movimento operário. Isolados, os trabalhadores não são classe operária, são força de trabalho. Talvez isto explique em parte a pouca resistência ou a pouca eficácia da resistência das organizações sindicais perante o processo de degradação da relação salarial” (SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela mão de Alice**, 12. ed. São Paulo. Cortez, 2008, p. 254).

<sup>219</sup> OLIVEIRA, Graziela de. op. cit., 1998, p. 74.

de homem que usa a liberdade individual para fazer dele próprio o protagonista da história perante a sociedade, da qual procura extrair o que economicamente lhe interessa. Este individualismo não rejeita a democracia, apenas afasta as possibilidades de seu melhoramento, com obstáculos no caminho que exigem estratégias sofisticadas para eventuais rupturas em sua direção.

Neste sentido expõe Norberto Bobbio, de forma contrária ao entendimento de Carlos Nelson Coutinho e seu projeto de construção de uma sociedade refrataria ao pensamento liberal,<sup>220</sup> que a união do liberalismo com a democracia além de possível é necessária.<sup>221</sup> O efeito de referida união, no caso das relações de produção, é a utilização do contrato de emprego como instrumento jurídico, pelo qual empregado e empregador somam suas vontades livremente dentro de um contexto jurídico legal imperativo, em que o empregado vive verdadeira condição de sujeição. Com efeito, consoante demonstrado no capítulo II, o contrato de emprego instrumentaliza juridicamente a condição do empregador como proprietário dos meios de produção, colocando-o como o elemento que propulsiona a economia, e o empregado a uma simples peça deste sistema, em que seu espaço se limita a prestação de serviços de forma subordinada ao empregador. A subordinação tornou-se aspecto jurídico de extrema relevância para o contrato de emprego, porque obrigacionalmente impõe ao empregado um dever de prestar os serviços na forma exclusivamente determinada pelo empregador. A formatação jurídica do contrato de emprego, não possibilita meio termo, ou o empregado permanece subordinado ou parte para o empreendedorismo, tornando-se assim igualmente empregador.<sup>222</sup>

O contrato, inclusive citado por Norberto Bobbio a título de exemplo de recomposição do poder público como consequência do resultado de poderes particulares,<sup>223</sup> é formado por normas de conduta que exaltam a intervenção do Estado,

---

<sup>220</sup> Essa idéia de projeto de sociedade que nega o liberalismo se encontra mencionado, conforme citado, na obra de Nelson Carlos Coutinho, op. cit., p. 99-100.

<sup>221</sup> BOBBIO, Norberto. op. cit., p. 47.

<sup>222</sup> SILVA, Antônio Álvares da. op. cit., p. 22-23.

<sup>223</sup> BOBBIO, Norberto. op. cit., p. 48.

e deixam os contratantes, invariavelmente, sempre na mesma e clássica condição de divisão de classes. As pessoas que integram a empresa se dividem entre aquelas que prestam serviços, visando atender o objetivo-fim da empresa, e aquelas que organizam e dirigem referidos serviços. No que refere à divisão interna que ocorre na empresa, enfatiza Manoel Alonso Olea que qualquer associação de pessoas visando determinada finalidade, naturalmente, em razão do princípio de organização, exige separação entre quem manda e quem obedece, não sendo a empresa exceção, o que lhe confere uma condição, segundo denomina, de estrutura autoritária.<sup>224</sup>

A propósito, a visão da empresa, como local onde a rotina se impõe mediante o exercício de um poder autoritário, não poderia ser evitada nem mesmo pelo viés do instrumento coletivo de trabalho, pois o mesmo, conforme igualmente analisado no capítulo II, o mesmo não afasta as condições firmadas via contrato de emprego e que formam a base da relação jurídica vivida entre empregado e empregador, não obstante o declínio do atual modelo sindical, cuja fragilização tem resultado na luta separada do empregado pelos seus direitos, tornando discutível eventual discurso de efetividade das reais prerrogativas de tal instrumento.

Inevitavelmente o individualismo faz parte do processo histórico e dialético do homem e se encontra presente em suas ações, sejam elas particulares ou coletivas naturais ou artificiais. Disso decorre que a empresa não é local no qual tal concepção humana se portaria de maneira diferente. Para Alain Touraine o homem procura ser sujeito de sua própria história, demonstrando no curso da mesma todo seu individualismo, que se assenta nos princípios da razão em relação aos instrumentos utilizados em seus objetivos, da consolidação de uma identidade própria, inclusive perante a comunidade, e da reserva de um espaço pessoal onde residem os desejos individuais.<sup>225</sup>

---

<sup>224</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 157.

<sup>225</sup> TOURAINE, Alain. op. cit., p. 70.

Não há como negar o individualismo, que se apresenta tanto como produto da natureza quanto da artificialidade humana, bem como seus avanços proporcionados à sociedade. Porém, vivemos num mundo muito intrincado para seus obsoletos paradigmas teóricos.<sup>226</sup> A ilação lógica à que chegamos é a da necessidade de seu enfrentamento para a construção de um espaço em que se possa alocar o ideal da participação como decorrência de um projeto plural. O plano de um ambiente plural, segundo Chantal Mouffe, exige o rompimento da atual versão do individualismo, com a ideia de considerar a realidade única, válida para todos e com a racionalidade, que lhe empresta suporte, de modo a conferir a referidas condições um novo sentido, de conotação pluralista, que coloca em relevo o político num cenário social antagônico.<sup>227</sup>

A teoria de Chantal Mouffe, como se percebe, tenciona conduzir o interprete a um aproveitamento das experiências positivas produzidas pelo homem enquanto envolvido pelo regime liberal, dotando-o de senso político com a finalidade de ampliar a democracia em suas relações sociais. Referida autora não ignora o individualismo como produto decorrente da crença em referido regime, inclusive de sua importância como elemento de caracterização da sociedade contemporânea. Pretende somente enquadrá-lo dentro de nova moldura de concepção pluralista que, obviamente, exige o abandono de sua versão original para poder proporcionar a abertura de outras alternativas que sejam compatíveis com o propósito democrático. Importante destacar que, ao descrever o individualismo como agente de obstáculos à implementação de uma teoria plural, Chantal Mouffe não indica necessidade de afirmação de uma concepção comunitária, muito menos defende o que denomina de particularismo. Apenas estuda a possibilidade de instruir politicamente o homem, de modo a torná-lo

<sup>226</sup> CRUZ, Márcio Paulo. *ibid.*

<sup>227</sup> Chantal Mouffe defende que “a fim de radicalizarmos a ideia de pluralismo, de forma a transformá-lo num meio de aprofundamento da revolução democrática, temos de romper com o racionalismo, o individualismo e o universalismo. Só nessa condição será possível apreender a multiplicidade de formas de sujeição que existem nas relações sociais e facultar um enquadramento para a articulação das diferentes lutas democráticas – em torno do género, da raça, da classe, do sexo, do ambiente e de outros factores. Isto não implica a rejeição de qualquer ideia de racionalidade, individualidade ou universalidade, mas afirma que elas são necessariamente plurais, racionalmente construídas e comprometidas com relações de poder. Significa o reconhecimento da existência do político em toda a sua complexidade: a dimensão do «mós», a construção do campo do amigo, bem como a dimensão do «eles», o aspecto constitutivo do antagonismo” (MOUFFE, Chantal. **O Regresso do Político**, Lisboa. Gradiva, 1996, p. 18-19).

capacitado para recepcionar múltiplas articulações sociais.<sup>228</sup> O reconhecimento do individualismo como elemento que deve ser enfrentado visando à ruptura de sua formatação atual, tal como abordado, se mostra inevitável para um projeto de melhoramento democrático nas relações de emprego. Contudo, a complexidade do cenário torna imprescindível também o reconhecimento da existência de conflitos e perturbações que constituem o antagonismo, assunto que iremos analisar no próximo item.

### 3.2 O antagonismo e a negação do consenso

O ideário liberal muito mais do que mostrar um discurso fragmentado em posições divergentes, transmite conceitos que permitem a comunicação entre referidas posições e que procuram conduzir os interesses constantes das relações sociais para um suposto plano de hegemonia consensual. O resultado de tal projeto é a formação de uma sociedade tendente à uniformização que sufoca a natural tendência do homem à multiplicidade de suas qualidades e à conquista dos mais diversos arranjos sociais. A

---

<sup>228</sup> A proposta de Chantal Mouffe é de ruptura do conceito de individualismo rumo a um posicionamento de pluralidade, o que proporcionaria um saudável processo de encaminhamento democrático. Aduz a autora: “Proponho que, a fim de resolver os problemas com que se defrontam hoje as democracias liberais e para conseguir uma articulação efectiva entre os objectivos socialistas e os princípios da democracia liberal, o quadro do individualismo tem de ser abandonado. Não postulo o regresso a uma concepção organicista e holística da sociedade, que é claramente pré-moderna e, portanto, inadequada à democracia moderna. Simplesmente, não aceito que a única alternativa a esta seja a concepção individualista predominante na teoria liberal. É necessário teorizar o indivíduo, não como uma mónada, um ser «livre» que existe antes e independentemente da sociedade, mas sim como uma posição constituída por um conjunto de «posições de sujeito», inscrito numa multiplicidade de relações sociais, membro de muitas comunidades e participante numa pluralidade de formas de identificação colectivas. Por essa razão, tanto a questão da «representação de interesses» como a dos «direitos» têm de ser postas de forma completamente diferente. A idéia de direitos sociais, por exemplo, necessita de ser compreendida em termos de «direitos colectivos» atribuídos a comunidades específicas. É através da sua inscrição em relações sociais específicas, e não enquanto indivíduo fora da sociedade, que os direitos são atribuídos ao agente social. Alguns destes direitos podem, evidentemente, ter um carácter universalista, aplicando-se a todos os membros da comunidade política, mas outros aplicar-se-ão apenas a determinadas inscrições sociais. O que está aqui em jogo não é uma rejeição do universalismo a favor do particularismo, mas a necessidade de um novo tipo de articulação entre o universal e o particular. Há uma forma sob a qual o universalismo abstracto dos direitos humanos pode ser usado para negar identidades específicas e reprimir algumas formas de identidade colectiva que se aplicam a comunidades específicas. Sem cair numa concepção que negue a dimensão humana universal do indivíduo e só permita o particularismo puro – o que é outra forma de essencialismo –, devia ser possível conceber a individualidade de identidades e identidades colectivas que se subvertem constantemente umas às outras” (MOUFFE, Chantal. **O Regresso do Político**, Lisboa. Gradiva, 1996, p. 130-131).

repressão a referida tendência natural do homem, segundo assevera Norberto Bobbio, se daria em respeito a uma suposta pacificação decorrente de uma estrutura reguladora que rejeita o conflito por considerá-lo sinônimo de ameaça e motivo de desalinhamento social.<sup>229</sup> Ante tal quadro um cenário que possibilite a recepção de interesses opostos, fundados em discussão de propostas voltadas a objetivos que possam superar a subjetividade individualista de seus interlocutores em direção a um melhoramento social se mostra imprescindível.

Neste processo de discussão Chantal Mouffe defende a construção de um espaço onde seja possível ao homem assimilar o papel constitutivo do antagonismo contido em suas relações sociais,<sup>230</sup> modo que o reconhecimento de condições divergentes que se estabelecem na multiplicidade de terrenos como um desafio a ser enfrentado não pode ser negado. A crítica ao regime liberal neste aspecto se torna explícita, pois sua ideologia em formar um indivíduo, que, inobstante toda a carga de particularismo que lhe é proporcionado, tende a evitar o confronto em busca de consenso, é inevitável. Para Chantal Mouffe é impossível um mundo sem antagonismos, devendo ser abandonada a ilusão do consenso posto que prejudicial ao ideal de engrandecimento democrático.<sup>231</sup> Com efeito, a oposição de ideias é nata no homem e, ao invés de tentativas de sufocamento, deve ser projetada para um sentido de seu aprimoramento como elemento necessário para conquistas de melhores condições humanas.

De maneira significativa Norberto Bobbio aduz que o antagonismo demonstra a vocação do homem em satisfazer seus interesses particulares em afluência com os interesses dos demais envolvidos na disputa e, uma vez trabalhado de maneira saudável, se torna expressão da realização do desenvolvimento de suas disposições.<sup>232</sup>

---

<sup>229</sup> Conforme leciona Norberto Bobbio “A tradicional concepção orgânica da sociedade estima a harmonia, a concórdia mesmo que forçada, a subordinação regulada e controlada das partes ao todo, condenando o conflito como elemento de desordem e de desagregação social” (BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e democracia**, São Paulo. Brasiliense, 1988, p. 26).

<sup>230</sup> MOUFFE, Chantal. op. cit., p. 12.

<sup>231</sup> MOUFFE, Chantal. op. cit., p. 16.

<sup>232</sup> BOBBIO, Norberto. op. cit., p. 26.



Resgatando as análises realizadas no capítulo I, podemos inferir que a empresa, enquanto local onde, em regra, se exercem as relações de emprego, se constitui num espaço social onde empregado e empregador, duas forças opostas, se tornam obrigados juridicamente a somarem esforços no intuito de satisfação de seus objetivos econômicos. Essa situação desencadeia, segundo André Gorz, a denominação contradição entre forças que se estabelece de maneira mascarada e não espontânea, onde a força produtiva é esterilizada e sujeitada a racionalidade do sistema.<sup>233</sup> Esta perspectiva é reforçada por Aldacy Rachid Coutinho ao evidenciar que o contrato de emprego, muito embora funcionando como elemento integrador do trabalho ao ambiente organizacional da empresa, impede o conflito de classes, deslocando-o para outros contextos que não o direito, como exemplo, sociologia e economia, mascarando a apropriação do trabalho em nome de uma suspeita liberdade e encobrendo uma relação de poder aparentemente legitimada como obrigacional, à qual o empregado deve se sujeitar pelos interesses da empresa.<sup>234</sup>

A ausência de espaços de tensão e contradição é cada vez mais perceptível no ambiente da empresa, pois de acordo com Herbert Marcuse, a consequência da crescente integração da sociedade moderna tem proporcionado o declínio de determinadas categorias, dentre elas, a que denominamos de classe, tornando-a meramente operacional, sem efeito prático relacionado a sua proposta original,<sup>235</sup> de defesa política dos interesses de quem a integra. O liberalismo desenvolve um paradoxo claramente perceptível nas relações de emprego, na medida em que não consegue implementar a pluralidade que defende como sinônimo de sua política com o totalitarismo<sup>236</sup> existente na gestão da empresa. O aspecto jurídico deixa transparecer uma resposta para referido paradoxo, já que presente no ordenamento legal condição

---

<sup>233</sup> GORZ, André. op. cit., p. 216.

<sup>234</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid et al. Direito do trabalho: a passagem de um regime despótico para um regime hegemônico. In \_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho & Direito Processual do Trabalho**. 1. ed. Curitiba. Juruá, 2006, p. 15-16.

<sup>235</sup> MARCUSE, Herbert. op. cit., p. 17.

<sup>236</sup> ANTUNES, Ricardo L. C. op. cit., p. 37.

obrigacional que sujeita o empregado ao regramento imposto pelo empregador de maneira verticalizada, sem outra opção que não seja ceder sua força de trabalho em troca de remuneração, permutando-a tal como se fosse mercadoria. Isto faz parecer, como denomina Richard Sennett, que ficticiamente empregado e empregador não são antagonistas.<sup>237</sup> Consequentemente, o pressuposto de tal quadro é de prevalência de uma condição homogênea de empresa contemporânea onde a democracia nela vivida passa a ser reconhecida como sendo de consenso.<sup>238</sup>

A análise até aqui alcançada nos permite concluir que o consenso constitui um fator que contribui para o declínio do ideal de participação do empregado no gerenciamento da empresa, haja vista que este somente se torna possível como fruto de conquista decorrente de um processo democrático saudável fundado na oposição de interesses. O enfraquecimento da democracia como sintoma de um processo homogêneo consensual é apresentado por Chantal Mouffe, que faz referência à necessidade do abandono do consenso por ser ele um elemento dissimulador da insensibilidade à necessidade de oposição.<sup>239</sup> A partir de tais observações, se torna manifesto que a participação requer a construção de um novo espaço no cenário da empresa para ser recepcionada, e que o mesmo seja aberto aos mais diversos posicionamentos políticos em estado de constante e salutar conflito de interesses.

<sup>237</sup> SENNETT, Richard. op. cit., p. 170.

<sup>238</sup> A ausência de antagonismo no cenário da empresa é bem lembrado por Aldacy Rachid Coutinho. Menciona a autora que “Empregado e empregadores, antes com interesses antagônicos, atualmente se identificam em suposta comunhão de interesses voltados ao mercado e ao cliente, para agir diante da concorrência. A cooptação do trabalhador mascara a conflituosidade inerente em processos de apropriação da mais-valia no processo produtivo e destrutura com a noção de classe, pela não identificação de si mesmo na diferença com o outro. Empregado o é, espelhando-se no seu oposto, no que não é, o empregador. Empregador e empregado são conceitos que se interrelacionam na completude semântica e na reação na diversidade” (COUTINHO, Aldacy Rachid et al. *Direito do trabalho: a passagem de um regime despótico para um regime hegemônico*. In \_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho & Direito Processual do Trabalho**. 1. ed. Curitiba. Juruá, 2006, p. 20).

<sup>239</sup> Uma democracia moderna, para Chantal Mouffe, exige a presença do conflito. Segundo a autora “Longe de ser o resultado necessário de uma evolução moral da humanidade, a democracia é algo de incerto e improvável e nunca deve ser tida como garantia. É sempre uma conquista frágil, que precisa de ser defendida e aprofundada. Não existe nenhum limiar de democracia que, uma vez alcançado, possa garantir a continuidade da sua existência. A democracia encontra-se em perigo não apenas quando o consenso e a fidelidade aos valores que ela encarna são insuficientes, mas também quando a sua dinâmica combativa é travada por um aparente excesso de consenso que, normalmente, mascara uma apatia inquietante” (MOUFFE, Chantal. **O Regresso do Político**, Lisboa. Gradiva, 1996, p. 17).

Um estado de espírito de pluralidade política não se opõe ao exame do tradicionalismo jurídico como empecilho a questão da participação, assunto do próximo item.

### 3.3 O tradicionalismo jurídico

A maneira contemporânea com que às relações de emprego decorrentes de contratos de emprego opõe-se frontalmente ao instituto da participação do empregado na gestão da empresa. Tal maneira garante a ausência de uma ruptura com o tradicionalismo jurídico, estruturado de forma normativa, cuja imperatividade confere à legislação o caráter de prioridade nas relações sociais. É o que Nicos Poulantzas denomina de “o reino da lei estruturado com base nos princípios da liberdade e igualdade”.<sup>240</sup> A partir de tal pressuposto, a possibilidade de o empregado participar do gerenciamento da empresa, não obstante a previsão legal constitucional, se mostra um tanto quanto desolador. E não se trata do problema, já demonstrado, referente ao caráter de excepcionalidade conferido à norma que autoriza o instituto da participação, mas do ordenamento legal como um todo que empresta, às referidas relações de produção decorrentes de contratos de emprego, a condição de local onde imperativamente prevalece uma relação de subordinação.

Com efeito, Paulo Sarasate evidencia que, sendo uma relação de subordinação, a relação de emprego dificilmente poderia ser conciliada, mesmo com o abrandamento dessa dependência, pois, em razão do poder de mando se constituir em sua gênese um estado de pertencimento do empregador, uma proposta de divisão de tal poder, numa espécie do que denomina de “diarquia”, se mostra pouco exequível.<sup>241</sup> Conforme vimos anteriormente no capítulo II, a empresa, por pertencer ao empregador, tem na

---

<sup>240</sup> Para Nicos Poulantzas “O sistema jurídico moderno, distinto da regulamentação feudal baseado nos privilégios, reveste um caráter ‘normativo’, expresso em um conjunto de leis sistematizadas a partir dos princípios de liberdade e igualdade: é o reino da ‘lei’” (POULANTZAS, Nicos. **Poder político e classes sociais**, São Paulo. Martins Fontes, 1977, p. 119).

<sup>241</sup> SARASATE, Paulo. op. cit., p. 181.

pessoa desta assegurada sua administração, que, por força de lei se estabelece de forma absoluta. Ainda, constatamos que a condição de empregado se origina de uma relação de trabalho por conta alheia, onde o empregador se limita a contratar a prestação dos serviços mediante remuneração, ou seja, em momento algum se associando ao empregado, não havendo racionalidade jurídica que explique e justifique eventual obrigação do empregador em prestar conta ou a partilhar sua gestão da empresa. Este raciocínio vincula-se fortemente à noção de que a gerência da empresa se restringe a quem possui seu domínio e assume seu risco enquanto empreendimento econômico, de sorte que se mostra contrário à referida racionalidade jurídica alguém, que não detém tais condições, participar de sua gestão.

Evaristo de Moraes Filho, ao aduzir a respeito de estarmos distante de uma prática de colaboração no seio da empresa, elucida que em qualquer empresa, independentemente de seu regime, ocorre uma relação social essencial entre o empregador, que exerce o poder da autoridade, e o empregado que obedece. O resultado desta relação é o desencadeamento de um quadro onde a minoria exercita referido poder de autoridade e a maioria a ele se sujeita.<sup>242</sup> Trata-se de uma noção jurídica voltada a garantir a defesa do domínio para a consecução de objetivos econômicos e que, conseqüentemente, tende a tornar qualquer noção social mera retórica. Como corolário de tal afirmação, a leitura de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, no sentido de que, internamente a empresa vive intrincadas relações pessoais, que envolvem todos os que sustentam a atividade produtiva, dentro de uma incessante mobilização social, e que somente é possível porque revestida de particular juridicidade,<sup>243</sup> se identifica como verdadeira e remete para os artigos 2º e 3º da CLT, onde se localizam os pressupostos normativos e imperativos que emolduram a relação de emprego que se firma entre empregado e empregador.

O discurso jurídico seguido pela sociedade e que continuará sendo aceito, conformes ora se vislumbra, emprestando as palavras de Nicos Poulantzas, é o da

<sup>242</sup> FILHO, Evaristo de Moraes. op. cit., p. 31 e 32.

<sup>243</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. op. cit., p. 111.

“liberdade, igualdade, direitos, deveres, reino da lei, Estado de direito, nação, indivíduos-pessoa, vontade geral”.<sup>244</sup> Em resumo, estas as palavras de ordem do regime liberal estruturam o tecido social onde se desenvolve a relação jurídica entre empregado e empregador. A dialética das relações jurídicas que ocorre no interior da empresa não evita as manifestações parametrizadas de confirmação e exaltação de referido discurso jurídico. Assim, a teoria que sustenta tal modelagem jurídica incorpora o mundo exteriorizado e se torna recorrente na rotina das relações sociais vividas internamente na empresa. A necessidade que se impõe à sociedade de defender os elementos jurídicos da chamada tradição liberal<sup>245</sup> não oculta o que ocorre na prática, uma valorização do direito em relação às qualidades de caráter moral conferidas ao homem. Chantal Mouffe, ao sinalizar um projeto de democracia plural, observa a necessidade do reconhecimento do primado do direito como elemento que se sobrepõe ao bem, posto que, normalmente a prática dos atos pelo homem, decorre do que o mesmo prescreve, observando, contudo, que o direito, mesmo gozando de tal prerrogativa, nunca poderá preterir o bem de forma absoluta.<sup>246</sup>

Como podemos constatar, o Estado liberal engendrou uma estrutura jurídica em que a eventual titularidade ao empregado na gestão da empresa ocorre mais no plano da retórica. Tal estrutura jurídica se constitui num ponto nodal que torna difícil sua implementação prática. Mais do que invocar a conveniência ou inconveniência da participação, cabe identificar as reais possibilidades jurídicas que poderiam lhe conferir eficácia, num cenário onde prevalece uma espécie de monarquia absoluta do empregador. A certeza que a moderna disposição jurídica atribui ao empregador de julgar-se no direito de avaliar, decidir e conduzir unilateralmente os destinos da empresa, sem o risco de ter que abdicar de referido direito de autoridade ao empregado, transforma o ideal de participação deste na gestão da empresa em utopia. A partir de tais pressupostos, que demonstram o grau de dificuldade de melhoramento da democracia nas relações de emprego, torna-se pertinente a observação feita por

---

<sup>244</sup> POULANTZAS, Nicos. op. cit., p. 206.

<sup>245</sup> COUTINHO, Carlos Nelson. op. cit., p. 36.

<sup>246</sup> MOUFFE, Chantal. op. cit., p. 45 e 66.

Evaristo de Moraes Filho no sentido de ser imprescindível a ruptura com o modelo jurídico vigente em que as mesmas se estruturam, oportunizando às forças de produção uma nova regulamentação.<sup>247</sup> Com efeito, a quebra do paradigma jurídico atual relacionado as relações de emprego merece ser objeto de reflexão, até porque, conforme aduz Manoel Alonso Olea, nada indica que as regras sobre o trabalho humano tenham sido esgotadas e que nesta formatação permanecerão de maneira definitiva, sendo provável estarem evoluindo para novas conformações.<sup>248</sup> O abandono da tradicional cultura jurídica exige iniciativa dos atores que atuam na arena das relações de emprego que seja capaz de superar as mazelas no campo político motivadas pelo regime liberalista.

A análise da participação pelo viés da ausência de um cenário favorável a articulações políticas e da necessidade de permanente agenda política capaz de proporcionar novos argumentos a seu favor será realizada na seqüência.

### 3.4 O isolamento do político

A doutrina liberal ao impor a prática de elementos ideológicos afirmadores do individualismo concebeu um direito igualmente individual, cuja consequência é a negação à formação de um ambiente propício ao desenvolvimento de projetos de melhoramento da democracia. Nicos Poulantzas argumenta que o reconhecimento de determinada cultura ocorre pela observação do comportamento prático dos atores sociais que nela interagem, sendo possível identificar sua base teórica na medida em que a mesma passa a ser incorporada e exteriorizada mediante tal comportamento prático.<sup>249</sup> Este comportamento prático, traduzido como processo cultural liberal, ao

<sup>247</sup> FILHO, Evaristo de Moraes. op. cit., p. 229.

<sup>248</sup> OLEA, Manuel Alonso. op. cit., p. 34.

<sup>249</sup> Segundo afirma Nicos Poulantzas “o que se indica como ideológico, isto é, os valores, símbolos, estilos predominantes de uma formação, assume o sentido e a função teórica da instância central de um sistema social: reconhece-se aí a concepção do culturalismo antropológico” (POULANTZAS, Nicos. **Poder político e classes sociais**, São Paulo. Martins Fontes, 1977, p. 206).

promover o individualismo renuncia à formação de posições plurais, evidenciando sua forte tendência à neutralização do conflito e promoção do consenso. A racionalidade do individualismo pode ser identificada como verdadeiro obstáculo ao desenvolvimento do político, na medida em que impõe limitação à própria condição ontológica<sup>250</sup> do homem. Ao analisar a questão do liberalismo e do político, Chantal Mouffe afirma estar a crença liberalista impedida de promover perspectivas políticas, em razão de o individualismo carecer de percepção para formação de entidades com conotação de pluralidade.<sup>251</sup> Referida autora ainda ressalta que a efetivação do político requer presença e manutenção de um cenário de proveitosas divergências firmadas em parâmetros que extrapolam a racionalidade do tipo liberal.<sup>252</sup>

As deduções feitas até aqui apontam para um contexto de precariedade das condições consideradas imprescindíveis à formação de uma empresa plural, especialmente em razão do cenário de abandono do político e da valorização do individualismo liberal, cujo significado está pautado na existência de uma racionalidade voltada para o consenso, para a ideia de unanimidade. Nessas condições o esvaziamento do espaço político torna-se acentuado, bem como se torna nítida a ausência de um combate destinado ao fortalecimento de aspectos plurais. Poderíamos dizer que a reabilitação do político, mais do que necessário para a construção de uma empresa dotada de democracia participativa, é necessário para a reconstrução da sociedade como um todo.<sup>253</sup> Com efeito, muito embora as observações feitas por Carole Patman de que a empresa seria o local perfeito para o político<sup>254</sup>, o panorama de

<sup>250</sup> MOUFFE, Chantal. op. cit., p. 13.

<sup>251</sup> MOUFFE, Chantal. op. cit., p. 164.

<sup>252</sup> Chantal Mouffe destaca que “O político está sempre relacionado com conflitos e antagonismos e não pode senão estar para além do racionalismo liberal, uma vez que este indica os limites de qualquer consenso racional e mostra que qualquer consenso se baseia em actos de exclusão. A crença liberal de que o interesse geral é produto do livre jogo dos interesses privados e que é possível alcançar um consenso universal racional com base na livre discussão tem necessariamente de tornar o liberalismo cego ao fenómeno político” (MOUFFE, Chantal. **O Regresso do Político**, Lisboa. Gradiva, 1996, p. 165).

<sup>253</sup> CRUZ, Márcio Paulo. *ibid.*

<sup>254</sup> Ao evidenciar a empresa como ambiente formador do homem político dentro de uma cena de democracia participativa, Carole Patman aduz “(...) que a indústria ocupa uma posição crucial na questão sobre a viabilidade de uma sociedade participativa; a indústria, com suas relações de superioridade e subordinação, é a mais ‘política’ de todas as áreas nas quais os indivíduos comuns interagem, e as decisões que ali se tomam exercem grande efeito sobre o resto de suas vidas. Além do mais, a indústria revela-se importante, pois o tamanho da empresa pode permitir que o indivíduo participe de modo direito da tomada de decisões, que participe de modo

uma sociedade incapaz de reconhecer as diferenças existentes em seu seio é que se verifica atualmente.<sup>255</sup> A falta de senso de eficácia política<sup>256</sup> na sociedade contemporânea torna as relações sociais nela concebidas uma farsa, que interessa mais aos propósitos do regime liberal econômico do que aos propósitos humanos.

Não sem razão Richardt Sennett, após descrever as conseqüências pessoais do trabalho na atual sociedade, conclui que a legitimidade de um sistema somente pode ser aceita quando conferir aos seres humanos motivos relevantes para que uns cuidem dos outros.<sup>257</sup> Dentro da perspectiva da atual sociedade liberal, na qual a neutralização do político é condição seguramente incontroversa, sua positividade na cena da empresa pode ser resumida, segundo José Arthur Giannotti, em uma aparência que legitima a exploração pela mais-valia,<sup>258</sup> isto é, que autoriza o valor da produção do empregado ser maior que seu salário. O esvaziamento do político contribui para um comportamento social, no qual se destaca a constituição do outro como coisa, de tal modo que o fator humano no ambiente da empresa, quando recebe atenção, é mais pelo fato de o homem não conseguir acompanhar o progresso, do que propriamente por humanismo.<sup>259</sup>

O estabelecimento de uma relação entre progresso e aspecto cultural, este abrigando o político, demonstra a profunda transformação pela qual a sociedade tem passado, sendo significativa a revelação do desencadeamento de um processo de desprezo pelos valores humanos e retraimento do político. Boaventura de Souza Santos alerta para o isolamento político do empregado, a partir das novas formatações aplicadas na execução do trabalho que, em seu conjunto, suprimem o esperado sentimento de unidade por parte do empregado e impulsionam o desenvolvimento de negociação individual do empregado com o empregador, tornando desintegrado

---

pleno no níveis mais altos” (PATEMAN, Carole. **Participação e teoria democrática**, Rio de Janeiro. Paz e Terra, 1992, p. 113).

<sup>255</sup> SENNETT, Richard. op. cit., p. 219.

<sup>256</sup> PATEMAN, Carole. op. cit., p. 140.

<sup>257</sup> SENNETT, Richard. op. cit., p. 225.

<sup>258</sup> GIANNOTTI, José Arthur. op. cit., p. 297.

<sup>259</sup> CARMO, Paulo Sérgio do. op. cit., p. 41.



politicamente o ambiente da empresa. Este fato evidencia que o isolamento do empregado provoca o declínio da condição de classe operária e valoriza-o como força de trabalho.<sup>260</sup>

Evidente que a participação do empregado na gestão da empresa não deixa de ser um processo democrático que necessita de um ambiente politicamente propício para sua instalação, e que isso parece não interessar a doutrina liberal. Esta, segundo Norberto Bobbio, cada vez mais intercede por uma economia de mercado e por uma liberdade de iniciativa econômica, mostrando-se diametralmente oposta aos interesses de uma economia planificada e de coletivização dos meios de produção.<sup>261</sup> O homem político representa a força viva necessária para a construção de um mundo capaz de absorver e combinar as diferenças existentes nas relações sociais, de combinar o passado com o futuro, de criar espaços verdadeiramente democráticos. Alan Touraine adverte acerca da contradição, cada vez mais acentuada, entre o ideal democrático de reconhecimento das diversidades, do reconhecimento do outro e o ideal de progresso, o qual substitui os antagonismos vividos na sociedade pela unidade da racionalidade e, menciona que o desejo é de retorno daquilo que foi objeto de exclusão.<sup>262</sup>

Podemos sintetizar que a participação do empregado na gestão da empresa exige um cenário decorrente de uma sociedade reconstruída com bases que vão além do estágio constitucional e passam pela reinvenção do político,<sup>263</sup> com o afastamento do racionalismo liberal e de toda a carga de valoração que tem sido depositada no individualismo. A partir dele implantar-se-ia um projeto com destaque para o que Chantal Mouffe denomina de “pluralismo combativo”,<sup>264</sup> que seja capaz de reconhecer o antagonismo existente nas relações que se estabelecem entre empregado e empregador, fazendo disso motivo saudável para discussões e afirmações de posicionamentos na arena das relações de emprego. Referido pluralismo partiria, como

---

<sup>260</sup> SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela mão de Alice**, 12. ed. São Paulo. Cortez, 2008, p. 254.

<sup>261</sup> BOBBIO, Norberto. op. cit., p. 85.

<sup>262</sup> TOURAINE, Alain. op. cit., p. 98.

<sup>263</sup> CRUZ, Márcio Paulo. op. cit., p. 90-91.

<sup>264</sup> MOUFFE, Chantal. op. cit., p. 15.

não poderia ser diferente, da combinação de uma nova racionalidade do individual com o coletivo, combinação esta capaz de se contrapor à moderna racionalidade vivida na empresa fortemente hierarquizada. Esse pluralismo exigiria, tal como mencionado por Alan Touraine, uma redefinição da democracia como política do sujeito,<sup>265</sup> ou seja, um resgate do homem como ser ontologicamente direcionado mais para o social do que para o econômico, com capacidade de discutir a racionalidade dos princípios da liberdade e da igualdade, pois liberdade sem oportunidade e igualdade somente como ficção jurídica constituem problemas reais gerados pelo projeto político liberal. Trata-se, como aponta Noam Chomsky, de observar a distância existente entre o lugar em que estamos daquilo que podemos chamar de civilização.<sup>266</sup>

Conforme anunciado, neste capítulo tivemos a pretensão de apresentar os elementos fundamentais encontrados nos capítulos I e II e que autorizam a formatação de um viés crítico mais elevado a respeito da participação do empregado na gestão da empresa. A necessidade de identificação do individualismo como elemento inevitável, o enfrentamento do consenso mediante sua substituição por um constante e conveniente antagonismo, bem como a ausência de receio para se afastar da enraizada cultura jurídica, visando novas articulações com capacidade de formar novos modelos para o Direito do Trabalho, e a reinvenção do homem como ser político, são alguns aspectos que demonstram o grau de complexidade que a participação do empregado na gestão da empresa precisa enfrentar para efetivamente se tornar realidade e conquistar uma posição que supere a mera e discursiva previsão legal.

---

<sup>265</sup> TOURAINE, Alain. op. cit., p. 103.

<sup>266</sup> CHOMSKY, Noam. op. cit., p. 101.

## CONCLUSÃO

O objetivo dessa pesquisa foi demonstrar que a participação do empregado na gestão da empresa é um instituto, cuja complexidade do cenário político, social e jurídico em que se encontra localizado, o transforma num elevado truísmo retórico, vez que inexistente espaço em tal cenário para sua implantação como elemento de melhoramento democrático nas relações de emprego. A linha teórica de Chantal Mouffe de resgate do homem enquanto ser político como requisito para aspirações plurais e ampliações democráticas foi o fio condutor das investigações realizadas.

Procuramos evidenciar que a participação, de acordo com o dispositivo legal constitucional que lhe empresta vigência, mesmo com ausência de norma infraconstitucional regulamentadora, de forma ousada propõe inserir o empregado na gerência da empresa, dividindo assim o poder de mando e comando conferido de maneira absoluta ao empregador. Como proposta legislativa, tal como demonstrado ao longo da pesquisa, a participação se mostra altamente questionável em relação a sua efetividade, pois que é inerente à sua gênese uma série de empecilhos de ordem política, social e jurídica, ligados à sua natureza e alcance, provocam barreiras que a impedem de ser reconhecida como elemento propulsor de democracia.

Demonstramos que a política liberal, estruturada nos princípios da liberdade e igualdade, não só é responsável pelas características que fundamentam as ações tomadas na sociedade contemporânea, como valoriza o regime jurídico contratualista, fazendo valer a vontade das partes contratantes em direção ao posicionamento de consenso, e que o contrato de emprego, por ter origem em tal política, obviamente não torna receptivo o ideal da participação. Ao contrário, de maneira legal destaca o antagonismo existente entre empregado e empregador, evidenciando os princípios da liberdade e igualdade como ficção jurídica, pois o empregado não consegue estirar referidos princípios para além das condições mínimas para contratar, no caso para a administração e execução do trabalho, vez que ações pertencentes na forma de direito

ao empregador. No desenvolvimento da pesquisa restou destacado que a moldura jurídica contratual assegura ao empregado o estado de subordinação, bem como de sujeição às condições políticas, sociais e jurídicas, que lhe são unilateralmente ofertadas e que não oferecem oportunidade de libertação.

Também tivemos oportunidade de observar que as condições ajustadas individualmente permanecem em hipótese de um olhar coletivo, e que a representação do empregado pela entidade sindical tem se mostrado de debilidade política, de sorte que a participação não demonstra possibilidade de exequibilidade, mesmo via instrumento coletivo de trabalho. Como consequência, apontamos que o cenário político, social e jurídico atual se mostra elevadamente precário, firmando-se como antítese à tese de implantação da participação nas relações de emprego.

Tratamos, ainda, de examinar, dentro do que entendemos como uma crítica mais apurada, determinados aspectos que demonstram o coeficiente de complexidade que o instituto da participação precisa enfrentar para se projetar como realidade que supere a condição de existência restrita a previsão legal constitucional. Neste sentido, procuramos evidenciar a necessidade do reconhecimento do individualismo como produto inevitável da doutrina liberal e do abandono de sua racionalidade para oportunizar a abertura de novas alternativas de concepções plurais que possam corresponder com às intenções democráticas. Além disso, consideramos ser fundamental o enfrentamento da política de consenso e sua substituição por um constante e saudável conflito espelhado no também inevitável antagonismo e o afastamento da tradicional cultura jurídica rumo a articulações originais que possam autorizar novos paradigmas para o ramo do Direito do Trabalho, geradores de espaços democráticos. Trilhando neste caminho, finalizamos fazendo uma abordagem sobre a necessidade da reinvenção do homem como ser político capaz de lhe conferir um espírito com acentuada valorização dos aspectos sociais e capacidade de questionar a racionalidade dos princípios da liberdade e igualdade que fundamentam o projeto

liberal, e que possa lhe outorgar suporte para uma incessante luta em busca de sentidos autorizadores de ampliações democráticas.

A pesquisa realizada, pois tornou possível formar uma base de sustentação crítica ao ideal de democratização perseguido nas relações de emprego, constituída de importantes critérios para compreender porque em referidas relações de emprego, baseadas na coerção da autoridade do empregador, não há espaço, mormente pelo viés jurídico, para a construção e a vivência de uma revolução democrática a partir da participação do empregado na gestão da empresa. Trata-se, ao final, de reconhecer que, na sociedade contemporânea, as relações de emprego se estabelecem mediante um aparato jurídico regulador formatado e estabelecido segundo uma política liberal de prioridade e valorização daquilo que o homem produz, e que a democracia, neste âmbito, é restrita, limita-se a padrões legais de comportamento, onde as decisões são tomadas unilateralmente pelo empregador, detentor do poder de mando e comando, restando ao empregado, em razão da figura jurídica contratual da subordinação, apenas segui-las. São problemas que dizem respeito ao campo jurídico, mas também ao campo da filosofia, da sociologia e da economia.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Maria Helena Tenório de. A relação igualdade x desigualdade: um sonho em eclipse. In: SERRA, Rose (org.). **Trabalho e reprodução: enfoques e abordagens**. São Paulo: Cortez Editora, 2001, p. 47-65.

ANTUNES, Ricardo L. C. **Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BAGOLINI, Luigi. **O trabalho na democracia: filosofia do trabalho**. Trad. de João da Silva passos. São Paulo: LTr, 1982.

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia del trabajo**. Trad. de Francisco Elias de Tejada. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, 1955.

BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e democracia**. Trad. de Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Brasiliense, 1988.

BONAVIDES, Paulo. **Teoria Constitucional da Democracia Participativa: Por um Direito Constitucional de luta e resistência. Por uma Nova Hermenêutica. Por uma repolitização da legitimidade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal anotada**. São Paulo: Saraiva, 2000.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 1992.

CHOMSKY, Noam. **O lucro ou as pessoas: neoliberalismo e ordem global**. Trad. Pedro Jorgensen Jr. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004.

COCCO, Giuseppe. **Trabalho e Cidadania: produção e direitos na era da globalização**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

CONTRERAS, Guido Macchiavello. **Colaboración y cogestión en las empresas**. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1968.

COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2007.

COUTINHO, Aldacy Rachid; NETO, José Affonso Dallegrave; GUNTHER, Luiz Eduardo. Função social do contrato individual de trabalho. In: \_\_\_\_\_. **Transformações do Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2002. p. 25-49.

\_\_\_\_\_. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

COUTINHO, Aldacy Rachid et al. Direito do trabalho: a passagem de um regime despótico para um regime hegemônico. In \_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho & Direito Processual do Trabalho**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2006. p. 11-20.

COUTINHO, Carlos Nelson. **Contra a corrente: ensaios sobre democracia e socialismo**. São Paulo: Cortez, 2000.

CRUZ, Márcio Paulo. Democracia e pós-modernidade. **Estudos Jurídicos**, São Leopoldo, v. 40, n. 2, p. 88-99, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

FISCHER, Guido. **A parceria na indústria**. Trad. de Custódio F. de Campos. São Paulo: Livraria Freitas Bastos S.A., 1956.

FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho: de sujeito de direito à sujeição jurídica**. São Paulo: LTr, 2002.

GIANNOTTI, José Arthur. **Trabalho e Reflexão: Ensaio para uma dialética da sociabilidade**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1984.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1978. 1 v.

GORCZEWSKI, Clovis; BOTELHO, Edison; LEAL, Mônia Clarissa Hennig. **Introdução ao estudo da ciência política, teoria do Estado e da Constituição**. São Paulo: Verbo Jurídico, 2007.

GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

GOTTSCHALK, Elson. **A participação do empregado na gestão da empresa**. ed. Fac-similada. São Paulo: LTr, 1996.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **Trabalho e indivíduo social: um estudo sobre a condição operária na agroindústria canavieira paulista**. São Paulo: Cortez, 2001.

MARANHÃO, Délio; BARBOSA, Luiz Inácio. **Direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro, Editora Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MARCUSE, Herbert. **Ideologia da sociedade industrial**. Trad. de Giasone Rebuá. 3. ed. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1969.

MCILROY, John. O inverno do sindicalismo. Trad. de Antonio Negro. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil**. 2 ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

MELGAR, Alfredo Montoya. **Poder do empresário e representação dos trabalhadores**. Trad. de Floriano Corrêa Vaz da Silva. Trabalho & Doutrina. São Paulo: Editora Saraiva, n. 16, março de 1988. Trimestral. p. 52.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Direito do trabalho: páginas de história e outros ensaios**. São Paulo: LTr, 1982.

MOUFFE, Chantal. **O Regresso do Político**. Trad. de Ana Cecília Simões. Lisboa: Gradiva, 1996.

NEGRÃO, Theotônio; GOUVÊA, José Roberto F. **Código Civil e legislação civil em vigor**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NIEDENHOFF, Horst-Udo. **Co-gestão na República Federal da Alemanha: Do final do século XIX aos dias atuais**. Trad. de Inês Lobauer, São Paulo: Nobel, 1991.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La colaboración en la industria**. Ginebra: Journal de Genève, 1951. (Nova série, núm. 26).

\_\_\_\_\_. **Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa**. 2. ed. Ginebra: OIT, 1981.

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Trad. de Carlos Alberto Barata da Silva, Porto Alegre: Livraria Sulina Editora, 1969.

OLIVEIRA, Dulce Eugênia de. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 3. ed. São Paulo: Iglu, 2001.

OLIVEIRA, Graziela de. **Relações industriais e democracia empresarial: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 1998.

PATEMAN, Carole. **Participação e teoria democrática**. Trad. de Luiz Paulo Rouanet, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

POULANTZAS, Nicos. **Poder político e classes sociais**. Trad. de Francisco Silva, São Paulo: Martins Fontes, 1977.

RAMALHO, José Ricardo. Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Neoliberalismo, trabalho e**



**sindicatos:** reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil. 2. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

RODRIGUES, Iram Jácome. Sindicalismo, emprego e relações de trabalho na indústria automobilística. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Para um novo senso comum:** a ciência, o direito e a política na transição paradigmática. Vol. 1: A crítica da Razão Indolente: contra o desperdício da experiência. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

\_\_\_\_\_. Pela mão de Alice: **o social e o político na pós-modernidade**. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

SARASATE, Paulo. **Participação nos lucros e na vida das empresas**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1968.

SENNETT, Richard. **A corrosão do carácter:** as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Trad. de Freitas e Silva, Lisboa: Terramar, 2001.

SILVA, Antônio Álvares. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**. São Paulo: LTr, 1991.

SILVA, Carlos Alberto Barata. **Compêndio de direito do trabalho:** parte geral e contrato individual de trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 1986.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 1991.

TANNENBAUM, Frank. **A filosofia do trabalho**. Trad. de Guido Coaracy. Rio de Janeiro: J. H. Cunha, [195-].

TOURAINÉ, Alain. **Igualdade e diversidade:** o sujeito democrático. Trad. de Modesto Florenzano. Bauru: EDUSC, 1998.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego:** estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1975.